

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
TENTANG PENEMPATAN WAKTU
KERJA BAGI PEREMPUAN**

**(Studi Kasus PT. Budi Starch Dan Sweetener Divisi Tapioka Desa
Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten
Lampung Utara)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S.1
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Islam**



Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

**ANALISIS HUKUM ISLAM DAN HUKUM POSITIF
TENTANG PENEMPATAN WAKTU
KERJA BAGI PEREMPUAN**

**(Studi Kasus PT. Budi *Starch* Dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa
Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten
Lampung Utara)**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Menempuh Gelar Sarjana S.1
dalam Ilmu Hukum Ekonomi Islam



Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Pembimbing I : Dr. H. A Kumedi Ja'far, S.Ag., M.H.

Pembimbing II : Anis Sofiana, M.S.I.

**FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1443 H / 2021 M**

ABSTRAK

Negara Indonesia juga mengatur berkaitan penempatan waktu kerja perempuan dilihat dari segi Hukum Islam perempuan diperbolehkan bekerja dengan syarat-syarat yang harus dilakukan tertera di dalam Al Qur'an dan Hadist. Sedangkan menurut Hukum Positif perempuan juga diperbolehkan bahwa setiap perusahaan harus mengikuti aturan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

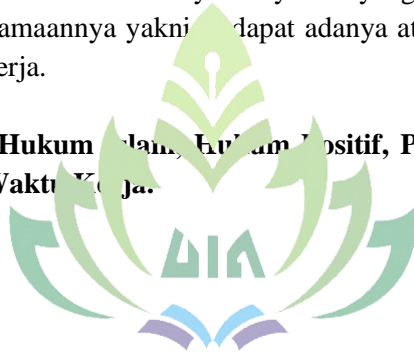
Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana sistem penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara? dan bagaimana pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara?. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui sistem penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara dan Untuk Mengetahui pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Reasearch*) yang bersifat deskriptif analisis komparatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Data primer diperoleh langsung dari responden mengenai sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan, sedangkan data sekunder berupa teori-teori serta data penunjang lainnya diperoleh dari kepustakaan, dokumentasi dan monografi desa. Semua data tersebut merupakan bahan-bahan untuk mendiskripsikan sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan.

Adapun Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara efektif penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan

Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara sistem penempatan waktu kerja perempuan sudah terealisasi seadanya saja, dikarenakan hanya mengururkan kewajiban perusahaan dengan kriteria pekerja/buruh perempuan. Kemudian pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Berdasarkan sistem penempatan waktu kerja perempuan diduga sudah sesuai namun saja bagian buruh harian banyak ketimpangan yang dirasakan yakni dalam pembagian waktu yang kurang efisien. Adapun perbedaan dan persamaan mengenai pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang penempatan waktu kerja tersebut yakni perbedaannya terdapat diantara karyawan tetap dan karyawan lepas dalam unsur waktu kerja, upah dan tunjangannya dan di dalam Hukum Islam tidak di perbolehkan bekerja malam kecuali memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan sedangkan persamaannya yakni dapat adanya aturan membolehkan perempuan bekerja.

Kata Kunci : Hukum Islam, Hukum Positif, Perempuan, Sistem Penempatan Waktu Kerja.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fuji Alia Rahma
NIM : 1721030027
Jurusan/Prodi : Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah)
Fakultas : Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terdapat adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Pangkal Lampung, 10 September 2021

Penulis,



Fuji Alia Rahma
NPM.1721030027

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suraimin, Sukarame, Bandar Lampung, (0721) 703260

SURAT PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Hukum Islam Dan Hukum
Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja
Bagi Perempuan (Studi Kasus Pada PT.
Budi Strach dan Sweetener Divisi Tapioka
Desa Gedung Ketapang, Kecamatan
Sungkai elatan, Kabupaten Lampung
Utara)

Nama : Fuji, Hafidha Na
NPM : 1903020003000000
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah (Mu'amalah)
Fakultas : Syariah

Untuk dimunaqosahkan dan dipenahankan dalam sidang munaqosah
Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. H. A. Rumdi Ja'far, S.Ag., M.H. Anis Yofiana, M.S.I

NIP.197208262003121002

NIP.198910252019032009

Ketua Jurusan,

Kholiduddin, M.S.I

NIP.197807252009121002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS SYARIAH

Alamat: Jl. Let. Kol. H. Swamin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif
Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan (Studi Kasus
Pada PT. Budi Strach dan Sweetener Divisi Tapioka Desa Gedung
Ketapang, Kecamatan Sungkal Selatan, Kabupaten Lampung
Utara). Disusun oleh Fuji Alia NPM: 1721030027, Program
Studi: Hukum Ekonomi Syariah telah diujikan dalam sidang
munagasyah di Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung pada
Hari/Tanggal: Jumat, 22 Oktober 2021.

IM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Linda Hidayaty, S.Ag. (.....)

Sekretaris : Herlina Kurniati, S.H.I., M.E.I. (.....)

Penguji I : Dr. H. Zuhraeni, S.H., M.H. (.....)

Penguji II : Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S.Ag. M.H. (.....)

Penguji III : Anis Sofiana, M.S.I. (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Syariah



Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S.Ag. M.H.
NIP. 197208262003121002

MOTTO

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ
إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا (٣٢)

“Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebageian kamu lebih banyak dari sebageian yang lain. Karena bagi orang laki-laki ada bagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita pun ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

(Q.S. An-nisa (4): 32)



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayahnya. Sebuah karya sederhana namun butuh perjuangan dengan bangga Skripsi ini penulis persembahkan dan dedikasikan sebagai bentuk ungkapan rasa hormat dan terimakasih penulis yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda H. Toha dan Ibunda Hj. Hawina yang tiada hentinya mencurahkan kasih sayang untuk penulis, anugerah Allah SWT yang luar biasa diberikan kepada penulis karena telah memiliki kedua orang tua yang tulus mencintai, mengajarkan nilai-nilai kemanusiaan, mendukung penulis baik moril dan material, selalu berkerja keras membuat anak-anaknya menjadi orang yang berguna dan tidak kenal letih selalu menyebut nama penulis di setiap doanya. Mereka adalah orang tua yang luar biasa dan penulis beruntung terlahir dari keluarga yang sangat sederhana. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan kepada orang tuaku tercinta. Amiin.
2. Adik-adik yang penulis banggakan, “Fajar Riansyah Toha” dan “Fauzan Ahmad Maulana” yang telah memberikan dukungan, semangat dan selalu menjaga kedua orang tua di rumah. Semoga adik-adik penulis bisa menjadi penghafal Al-Qur'an dan dapat mengejar cita-cita yang mereka inginkan. Amiiin.
3. Almamater UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengetahuan dan kemudian selalu penulis banggakan.
4. Orang terkasih Muhammad Rijaludin Thoyyib dan keluarga yang sangat memotivasi penulis untuk semangat menyelesaikan skripsi ini agar penulis dapat melanjutkan ke jenjang berikutnya dan membuat ia bangga untuk melanjutkan perjuangan ia yang sempat tertunda.
5. Sahabat Rainissa Narawidya AR, Mauzatie Azka B, Yuni Kartika, Amrina Rosyada Ali, Riska Melya, Putri Yuliani, Febrina Handayani, Marcelia Adini p, Indah Safitri yang telah

meluangkan waktu bertukar pikir dan menemani dikala menyelesaikan skripsi ini.

6. Teman-teman seperjuangan jurusan Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah) angkatan 2017 kelas A terkhusus Saveta Choirunnisa dan Dita Oktariana. Terimakasih atas kebersamaan dan selalu memberi semangat dan menemani dalam menguruskan penyelesaian skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis namun telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.



RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap penulis Fuji Alia Rohma namun ketika pendidikan ditingkat TK (Taman Kanak-kanak) namanya berubah menjadi Fuji Alia Rahma, dilahirkan di Gedung Ketapang pada tanggal 18 Mei 1999, anak pertama dari pasangan Bapak H. Toha dan Ibu Hj. Hawina. Kemudian memiliki 2 saudara kandung yaitu Fajar Riansyah Toha dan Fauzan Ahmad Maulana. Pendidikan dimulai dari TK Islam Permata 02 Bujuk Agung dan selesai pada tahun 2004. Melanjutkan SDN 02 Bujuk Agung, Kecamatan Banjar Agung, Kabupaten Tulang Bawang selesai pada tahun 2010. Kembali melanjutkan ke jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTS) Diniyyah Putri Lampung Desa Negeri Sakti, Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Peawaran pada tahun 2012, kemudian penulis pindah dan melanjutkan pendidikan menengah pertama ke Madrasah Tsanawiyah (MTS) Darul Ma'arif Banjar Negeri, Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan dan selesai pada tahun 2014. Kemudian melanjutkan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 01 Bandar Lampung Harapan Jaya, Kecamatan Sukakarya, Kabupaten Bandar Lampung selesai pada tahun 2016 dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Syariah Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) UIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2017 dan selesai pada tahun 2021.

Selama masa perkuliahan penulis aktif mengikuti Organisasi intra di kampus. Penulis berperan sebagai Ketua Koordinasi Bidang Hubungan Publik DEMA (Dewan Eksekutif Mahasiswa) Fakultas Syariah tahun periode 2019-2020 dan juga penulis aktif di kelas saat mata kuliah berlangsung.

Bandar Lampung, 10 September 2021

Yang Membuat,



Fuji Alia Rahma
Npm. 1721030027

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah, ilmu pengetahuan, kekuatan, dan petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam senantiasa selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, keluarga dan pengikut-Nya yang taat pada ajaran agama-Nya yang telah membawa kita dari zaman Jahiliyah menuju zaman Islamiyah.

Skripsi ini penulis susun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada program sarjana satu (S1) Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah) Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung yang berjudul “Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan” (Studi Kasus Pada PT Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara). Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

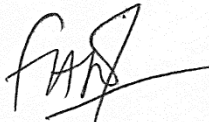
1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas untuk peneliti menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. KH. Khairuddin Tahmid, M.H., selaku Dekan Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
3. Bapak Khoiruddin, M.S.I., selaku ketua jurusan Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah) dan Bapak Muslim, S.H.I., M.H.I., beserta jajarannya yang telah memberikan petunjuk dan arahan serta izin kepada penulis selama penelitian berlangsung.

4. Bapak Dr. H. A. Kumedi Ja'far, S.Ag., M.H., selaku pembimbing I dan Ibu Anis Sofiana, M.S.I., selaku pembimbing II penulis ucapkan terimakasih yang telah meluangkan waktu, sabar, perhatian, bimbingan, nasihat dan ilmunya untuk mengarahkan dan memotivasi penulis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Syariah Jurusan Muamalah (Hukum Ekonomi Syariah) UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak Kholil sebagai Personalia Perusahaan dengan ini saya sangat berterima kasih karena sudah diberikan kesempatan untuk melakukan penelitian pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.
7. Ibu-ibu yang berkerja di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka sudah berkenan diwawancara dengan memberikan informasi yang penulis butuhkan.

Akhirnya dengan iringan terima kasih penulis memanjatkan doa kehadiran Allah SWT, semoga jerih payah dan amal bapak-bapak dan ibu-ibu serta teman-teman sekalian akan mendapatkan balasan yang sebaik-baiknya dari Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya para pembaca pada umumnya. Aamiin.

Bandar Lampung, 10 September 2021

Yang Membuat,



Fuji Alia Rahma
Npm. 1721030027

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

Bab I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Batasan Subjek Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
H. Metode Penelitian	11
I. Sistematika Pembahasan	15

Bab II KAJIAN TEORI

A. Hukum Perburuhan	17
1. Sejarah Hukum Perburuhan.....	17
2. Pengertian Buruh dan Tenaga Kerja	23
3. Macam-macam Tenaga Kerja.....	27
4. Penempatan Tenaga Kerja	29
5. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja	37
6. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja.....	38
1) Hukum Islam.....	39
2) Hukum Positif	39
B. Konsep Pekerja/Buruh Bagi Perempuan	46
1. Syarat-syarat Pekerja/Buruh Perempuan	49

2. Kewajiban Pekerja/Buruh Perempuan.....	52
3. Upah Kerja Pekerja/Buruh Perempuan	54
4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)	55

Bab III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Budi <i>Starch</i> dan <i>Sweetener</i> Divisi Tapioka.....	59
1. Sejarah Berdiri	59
2. Visi dan Misi	62
3. Produk-produk	63
4. Struktur Organisasi.....	64
B. Sistem Penempatan Waktu Kerja Perempuan Pada PT. Budi <i>Starch</i> dan <i>Sweetener</i> Divisi Tapioka	65

Bab IV ANALISIS PENELITIAN

A. Sistem Penempatan Waktu Kerja bagi Perempuan Pada PT. Budi <i>Starch</i> dan <i>Sweetener</i> Divisi Tapioka	79
B. Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Sistem Penempatan Waktu Kerja bagi Perempuan Pada PT. Budi <i>Starch</i> dan <i>Sweetener</i> Divisi Tapioka	81

Bab V PENUTUP

A. Kesimpulan	85
B. Rekomendasi.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1. Lokasi PT. Budi *Strach* dan *Sweetener* TBK
2. Lampiran 2. Wawancara Bersama Personalia Perusahaan
3. Lampiran 3. Wawancara bersama karyawan Perusahaan
4. Lampiran 4. Kuesioner wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Berisi tentang penjelasan kata kunci terkait terminologi serta menjelaskan apa maksud yang terdapat pada judul skripsi. Hal ini agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam memahami makna skripsi yang berjudul “Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan” (Studi Pada PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Maka terlebih dahulu dijelaskan beberapa istilah-istilah penting yang terkandung di dalam judul skripsi tersebut :

1. Analisis adalah proses dimana penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan perelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman atas keseluruhan.¹
2. Hukum Islam menurut Amir Syarifuddin, Hukum Islam adalah seperangkat peraturan berdasarkan wahyu Allah SWT, dan sunah Rasulullah SAW, tentang tingkah laku mukallaf yang diakui dan diyakini berlaku dan mengikat untuk semua yang beragama Islam.²
3. Hukum Positif menurut Bagir Manan, Hukum Positif adalah kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis maupun tidak tertulis yang pada saat ini sedang berlaku, dan mengikat secara umum dan khusus, ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan di Indonesia.³
4. Penempatan adalah Proses, cara, perbuatan menempati atau menempatkan.⁴

¹Nugroho Eko, *Dibalik Sejarah Perekonomian Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 65.

²Panji Adam, *Hukum Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2019), h. 15.

³Slamet Suhartono, Hukum Positif Problematik Penerapan Dan Solusi Teoritiknya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 15, No. 2, (Agustus 2019), h. 202.

⁴Febri Jaya, *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan*, (Yogyakarta: Suluh Media, 2019), Cet. 1, h. 26.

5. Waktu adalah rangkaian saat proses melakukan perbuatan atau keadaan bekerja dengan berlangsung lamanya yang dilakukan seseorang.⁵
6. Kerja Perempuan menurut Simone de Beauvoir, Perempuan adalah bersifat opresif dan eksploitatif, terutama jika pekerjaan itu membuat perempuan harus membagi *shift* ganda: 1 (satu) *shift* di kantor atau di pabrik dan 1 (satu) *shift* lain di rumah. Maka kemudian Beauvoir menegaskan statusnya perempuan sebagai subjek (seseorang yang aktif arah nasibnya).⁶

Adapun kesimpulan judul skripsi di atas ialah sebagai bentuk untuk memperdalam dan mengkaji secara dasar mengenai judul skripsi tersebut. Dikarenakan supaya pembaca dan penulis dapat memahami maksud dari arah skripsi untuk memecahkan masalah skripsi di atas.

B. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia adalah Negara hukum yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 3. segala sesuatu yang berhubungan dengan Negara diatur oleh peraturan Perundang-undangan Dasar Negara Republik Indonesia. Dalam Negara Indonesia juga terdapat aturan-aturan Hukum Islam yang berkaitan dengan penempatan waktu kerja perempuan yang ditetapkan oleh pemerintahan dan peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 32 dan Pasal 76-77 tentang penempatan tenaga kerja perempuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.⁷

⁵Suharso, Ana Retnoningsih, Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi lux), (Semarang: Widya Karya, 2017) Cet. 11, h. 393.

⁶Rosemarie Putnam Tong, *Feminst Thought*, (Yogyakarta: Jalasutra, 2017), h. 274.

⁷Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Surabaya: Permata Press, 2007), h. 42.

Perempuan adalah salah satu insan manusia yang harus dilindungi dan diperhatikan. Karena perempuan termasuk pemegang peran penting untuk kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara, alasannya anak sebagai generasi penerus bangsa mendapatkan pendidikan diawali dan dari ibu yang melahirkannya. Sebagaimana sebuah cerita di masyarakat, apabila anak tidak dapat membalas budi atau sebuah syair lagu surga berada di bawah telapak kaki ibu. Hal-hal yang membuat perempuan harus mendapatkan perhatian khusus. Oleh karena itu, bukti dari emansipasi wanita yang diperjuangkan R.A. Kartini saat ini telah menunjukkan hasil. Terbukti, jumlah pekerja wanita di Indonesia terus meningkat setiap tahunnya dan tercatat oleh DEPNAKER (Depertemen Tenaga Kerja). Perusahaan yang memperkerjakan pekerja wanita umumnya menilai bahwa wanita lebih dapat diandalkan dalam hal ketekunan, kedisiplinan, ketelitian, hingga kemampuan negosiasi. Terlepas dari kelebihan pekerja wanita tadi, tentu saja mereka membutuhkan perlakuan dan aturan yang berbeda dari pekerja laki-laki, sebab kondisi biologis dan fisik wanita yang perlu diakomodasi secara khusus. Bahkan, tiap-tiap Negara di dunia memiliki aturan terkait hak-hak pekerja perempuan di dalam Undang-Undang. Termasuk Indonesia dalam pembangunan ketenagakerjaan.⁸

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial yang harmonis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak

⁸ Sleekr, "Mempekerjakan Pekerja Wanita Menurut Depnaker UU Ketenagakerjaan" (On-line), Tersedia di: <https://www.google.com/amp/s/sleekr.co/blog/amp/>. 2018, dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan dalam bidang ketenagakerjaan. Ketepatan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia untuk membangun Negara yang dicita-citakan.

Oleh karena itu, di dalam gambaran singkat perusahaan PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Bahwasannya karyawan sebagai aset terpenting perseroan memberikan upaya terbaik untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk karyawan dan keluarganya. Saat ini perseroan menyediakan sarana dan fasilitas kepada karyawannya, antara lain rumah dinas, mess, kendaraan, kantin, serta fasilitas tempat ibadah, tempat olahraga. Sebagai informasi, perseroan juga menyediakan tunjangan kesehatan transportasi, pengobatan, serta tunjangan hari tua bagi seluruh karyawan.⁹

Kemudian penempatan waktu kerja perempuan yang dilakukan oleh PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara diduga sudah terealisasi sesuai Hukum Islam dan Hukum Positif yang sudah ada namun terdapat pembagian waktu kerja perempuan tersebut yang terealisasi seadanya dikarenakan hanya untuk mengugurkan kewajiban. Penempatan waktu perlu dilaksanakan secara efektif, dikarenakan penempatan waktu kerja secara efektif dan merupakan hal yang sangat diperhatikan dalam Hukum Islam dan Hukum Positif yang ada di masyarakat Indonesia yang penerapannya, diperuntukan dalam menunjang dengan berdasarnya asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi untuk menjalankan pekerjaannya dalam memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun

⁹Laporan Tahunan – Annual Report PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk, 2018, h. 15.

fisik tenaga kerja terkhusus perempuan. Penempatan waktu kerja di perusahaan tersebut di bagi menjadi 3 (tiga) bagian yakni : 1. Pekerja buruh lama, 2. Pekerja harian, 3. Pekerja buruh tetap dengan 3 (tiga) *shift* pergantian para pekerja perempuan, kemudian dijelaskan bahwa waktu *shift* pagi yakni pukul 08.00-16.00 WIB, lalu *shift* sore pukul 16.00-00.00 WIB dan *shift* malam pukul 00.00-08.00 WIB.¹⁰

Menurut pendapat Ulama, selama perempuan masih belum menikah ada baiknya ia bekerja, sebab bekerja bisa membantu dan mengurangi beban orang tua. Dengan demikian penghasilan sendiri perempuan bisa memenuhi kebutuhan sendiri tanpa harus meminta-minta pada orang tua, dan juga bisa bersedekah kepada orang lain dengan hasil keringat sendiri. Berdasarkan hal tersebut, mengutip sabda Nabi Muhammad SAW menyebutkan bahwa:

عَنِ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : مَا أَكَلَ أَحَدٌ قَطُّ خَيْرًا مِّنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)¹¹

Dari Miqdam, r.a. Nabi Muhammad SAW telah bersabda: “Seseorang tidak akan memakan suatu makanan pun yang lebih baik daripada ia makan hasil usahanya sendiri.” (H.R. Al-Bukhari).

Salah satu pentingnya pekerjaan bagi perempuan dalam Islam adalah agar perempuan-perempuan mampu bersaing dengan menuangkan kemampuan yang ia miliki, juga dapat membantu perekonomian keluarganya serta untuk kepentingan sosial yakni memperbanyak silaturahmi bertemu orang lain. Sementara itu menurut para Ulama tentang hukum wanita bekerja dalam Islam diluar rumah bahwasannya terdapat beberapa perbedaan pendapat Ulama yakni ada yang mengatakan Mubah atau diperbolehkan, lalu ada juga yang mengatakan bahwa Islam tidak melarang wanita bekerja di luar rumah. Namun mereka harus memahami syarat-syarat yang membolehkan wanita

¹⁰Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan*, (Bekasi: Permata Aksara, 2020), Cet.2, h. 73-74.

¹¹Imam al hafidz ahmad bin ali bin hajar al atsqalani, *Fatul Bari*, (Mesir: Al maktabah as salafiyyah, 852 Hijriyah), Juz 4, Bab Kasbirrojul wa'amalihi biyadihi, h. 303.

bekerja di luar rumah dan kemudian dapat memenuhinya. Oleh karena itu, syarat-syarat tersebut didasari oleh ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist-hadist mengenai wanita yang mencakup hak dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh Islam. Hal tersebut tercantum dalam Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرًا هُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (سورة النحل: ٩٧)

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan kami akan beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari pada yang telah mereka kerjakan”. (Q.S. An-Nahl [16]: 97).

Menurut Quraish Shihab, berdasarkan ayat di atas menyebutkan bahwa siapa saja yang berbuat kebajikan di dunia, baik laki-laki maupun wanita didorong oleh kekuatan iman dengan segala yang mesti dimani. Maka kami tentu akan memberikan kehidupan yang baik pada mereka di dunia, suatu kehidupan yang tidak pernah keseruan, penuh rasa lega, kerelaan, kesabaran dalam menerima cobaan hidup dan dipenuhi oleh rasa syukur atas nikmat Allah SWT. Jika nanti, kami akan memberikan balasan pahala baik yang berlipat ganda atas perbuatan mereka di dunia. Sejalan dengan teori penempatan waktu kerja perempuan yaitu bekerja untuk berbuat kebajikan dan menambah ladang pahala serta membangun kehidupan yang lebih baik lagi karena Allah SWT. Kemudian juga, disebutkan secara tegas bahwa untuk menciptakan kehidupan yang baik (*hayatan thayyibah*) dipersyaratkan peran aktif setiap orang beriman, lelaki dan perempuan, tentu dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang positif (*amalan shalihah*) dan sedikit menghapus perdebatan tentang pekerja perempuan dalam berbagai aspeknya dan persoalan yang dialami para pekerja perempuan akan konstruksosial

budaya mereka di tengah-tengah masyarakat serta perbedaan penafsiran dalam agama yang timpang dan generalisasi bagi perempuan.¹²

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan” (Studi Pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara).

C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Untuk lebih memudahkan penulis dalam melakukan penelitian, perlu adanya pemfokusan. Dalam hal ini penulis hanya meneliti mengenai Analisis Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan (Studi Pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara).¹³

2. Sub Fokus Penelitian

Agar penelitian ini terarah maka perlu adanya pembatasan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penulis hanya meneliti mengenai Sistem Penempatan Waktu Bagi Perempuan.

D. Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang yang tertulis di atas maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara ?

¹²Muhibuddin, Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Malam Hari Pada Fasilitas Umum, *International Journal of Child Gender Studies*, Vol. 4, No. 1, (Maret 2018), h. 144-146.

¹³Andra Tersiana, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Start Up, 2018), Cet.1, h. 37-38.

2. Bagaimana pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui sistem penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

Setiap penelitian tentunya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang membutuhkan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. **Manfaat Teoritis**
 Penelitian ini berguna untuk menjelaskan penempatan waktu kerja perempuan di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Khususnya untuk mengetahui bagian-bagian penting dalam keefektifan ketenagakerjaan dengan mekanisme penempatan waktu kerja bagi perempuan.
- b. **Manfaat Praktis**
 1. Penelitian ini bermanfaat sebagai bentuk kesetaraan gender oleh konstruk sosial budaya di masyarakat akan adanya perdebatan tentang pekerja perempuan dalam berbagai aspek terutama tentang penempatan waktu kerja bagi perempuan yang mengeneralisasikan bahwa pekerja perempuan dan laki-laki harus setara dalam mencari

kebutuhan ekonomi rumah tangga. Oleh karena itu, harus sesuai dengan hukum ketenagakerjaan secara optimal.

2. Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan dan pengembangan dalam menciptakan perempuan-perempuan progresif yang sesuai dengan tupoksinya masing-masing di Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.
3. Penelitian ini dapat dimanfaatkan menjadi dasar acuan dalam mencari teori penempatan waktu kerja bagi perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara yang harus sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Positif yang ada di Indonesia.

G. Kajian Terdahulu Yang Relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dijadikan sebagai titik tolak untuk penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang penulis jadikan penelitian yang relevan, penelitian tersebut dilakukan dengan penelitian yang berbeda dan dengan paparan yang berbeda.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai penelitian ini, kiranya penting mengkaji terlebih dahulu penelitian dengan masalah yang sesuai yang terdapat pada penelitian sebelumnya.

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Vanturina, Alya and Irnad, Irnad and Melli, Suryanty (2018) dengan judul “Komparasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Tidak Tetap di PT. Budi *Starch* Dan *Sweetener* Divisi. Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara”. Penelitian ini membicarakan pada permasalahan yang berkaitan dengan mekanisme atau gambaran perusahaan dalam kepuasan kerja dan menangani profil dan aturan-aturan maupun fasilitas yang ada di perusahaan tersebut.¹⁴

¹⁴ Vanturina, Alya and Irnad, Irnad and Melli, Suryanty (2018) dengan judul “Komparasi Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Tidak Tetap di PT. Budi *Starch*

- b. Penelitian kedua dilakukan oleh Muhibuddin (2018) dengan judul “Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Malam Hari Pada Fasilitas Umum”. Penelitian ini memfokuskan pada permasalahan pandangan ulama dayah terkait fenomena semakin maraknya kaum perempuan yang bekerja pada fasilitas umum sampai malah setiap hari di wilayah Kabupaten Bireun khususnya di seluruh Aceh. Secara umum terbagi menjadi 3 (tiga) tipologi pandangan yaitu:
 1. Membolehkan dan kemashlahatannya (baik buruknya) diserahkan kepada kaum perempuan sendiri untuk mempertimbangkan.
 2. Membolehkan dengan sejumlah catatan demi kehati-hatian.
 3. Melarang dengan sejumlah dalil dan kekhuwatiran.¹⁵
- c. Penelitian ketiga oleh Joupy G.Z Mambu (2010) dengan judul “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita (Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003)”. Penelitian ini mengembangkan meliputi: pertama, Sesungguhnya pekerja/buruh wanita menyadari bahwa masih ada perjanjian kerja yang berlaku di antara mereka yang tidak semua hak khusus pekerja/buruh wanita diantumkan dalam perjanjian kerja tersebut. Kedua dengan adanya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dan hukum-hukum internasional yang ada dan dapat memperkuat apabila adanya pelanggaran-pelanggaran yang mereka alami.¹⁶

Apabila dilihat dari objek kajian dan sasaran yang dibahas dari ketiga penelitian di atas dengan penelitian penulis memiliki kesamaan, namun terdapat sedikit perbedaan mengenai pandangan antara judul yang akan dibahas pada skripsi ini. Pada judul ini peneliti membahas “Sistem Penempatan Waktu Kerja

Dan Sweetener Divisi. Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara”.

¹⁵ Muhibuddin, *Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Malam Hari Pada Fasilitas Umum*, *Internasional Journal of Child Gender Studies*, Vol. 4, No. 1, (Maret 2018). h. 131-158.

¹⁶ Joupy G.Z. Mambu, “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003”. h. 150-161.

Bagi Perempuan” menurut Hukum Islam dan Hukum Positif pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Hasil penelitiannya saya ialah mengenai sistem penempatan waktu kerja perempuan sedangkana penelitian di atas yakni, 1. Komparasi kepuasan kerja dan motivasi karyawan tidak tetap, 2. Pandangan ulama dayah terhadap perempuan pekerja malam hari pada fasilitasi umum, dan 3. Aspek perlindungan hukum terhadap pekerja wanita (menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003).

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field Research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan analisis komparatif adalah untuk mendeskripsikan yang saat ini berlaku dengan menguraikan suatu pokok permasalahan yang bersifat membandingkan variable yang satu dengan variable yang lain dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang saat ini terjadi pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Kemudian komparatifnya terdapat dalam kondisi-kondisi sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan dengan menbandingkan variable Hukum Islam dan Hukum Positif.

3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Adapun populasi dan sampel penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika peneliti ingin meneliti semua elemen yang terdapat dalam wilayah penelitiannya, maka penelitian tersebut

merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara yang bekerja di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka terkhusus pekerja/buruh perempuan yang berjumlah 300 pekerja/buruh.¹⁷

- b. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi untuk digunakan peneliti dalam mengambil kesimpulan dari penelitian tersebut dalam populasi. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan perhitungan teknik purposive sampling. Menurut Winarno purposive sampling¹⁸ adalah suatu tehnik pengambilan sumber data dengan penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 9 orang pekerja/buruh perempuan yang bekerja pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara dengan kriteria penetapan yang diberikan oleh Perusahaan dan rincian 2 orang Administrasi Nota, 1 orang Administrasi Timbangan, 1 orang Sparepart (bagian pabrik), 2 orang Karyawan Harian Sapu Gudang dan 2 orang Karyawan Harian Sagu nyorong.

4. Jenis dan Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel, atau data hasil wawancara dengan narasumber. Data primer yang diperoleh harus diolah lagi. Kemudian data primer yang di dapatkan dalam penelitian ini yakni

¹⁷Iwan Kartubi, "Data Perusahaan", Wawancara dengan penulis, di rumah kediaman Bpk. Iwan Kartubi, Gedung Ketapang, pukul 16.00 WIB, Tanggal 26 Agustus 2020.

¹⁸V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020), h. 66-67.

menurut bapak Iwan Kartubi selaku karyawan di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara. Bahwasannya penempatan waktu kerja perempuan sangat perlu di perhatikan, dikarenakan perusahaan tersebut tanggung jawabnya hanya sekedar formalitas semata dan juga penempatan waktu kerja terkhusus pekerja/buruh perempuan diduga tidak begitu diperhatikan.

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan dari catatan, buku-buku dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpulan data. Dalam penelitian ini data sekunder yang diperoleh berkaitan dengan masalah yang sedang teliti. Kemudian juga, hasil dari penelitian tersebut didapatkan oleh peneliti yakni:

1. Undang Negara RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang penjelasan umum Ketenagakerjaan, h. 1-408.
2. Talu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi* (Jember: PT Raja Grafindo Persada, 2016), Cet. 14, h. 1-301.
3. Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan*, (Bekasi: Permata Aksara, 2020), Cet. 2, h. 60.
4. Laporan Tahunan – Annual Report PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk. 2018, h.15.

Dengan data-data di atas, peneliti dapat memadukan teori dengan keadaan lapangan yang sebenarnya agar mendapatkan hasil yang diinginkan sesuai dengan judul skripsi.

5. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah interview (wawancara), observasi, dokumentasi.¹⁹

a. Interview (wawancara)

Proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara 2 (dua) orang atau lebih dengan bertatap muka mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Dalam penelitian ini interview (wawancara), peneliti mendapatkan informasi atau keterangan seluas-luasnya mengenai gambaran umum penempatan waktu kerja perempuan di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara terutama ditujukan kepada masyarakat yang bekerja terkluster kerja/buruh perempuan.

b. Observasi

Cara pengumpulan data dengan menggunakan data tanpa menggunakan alat untuk kebutuhan penelitian. Yang dijadikan tempat observasi adalah PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara terutama tentang keefektifan penempatan waktu kerja perempuan sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Positif yang sudah ada.

c. Dokumentasi

Suatu pencarian data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah dapat juga berbentuk file yang tersimpan di server data yang tersimpan di website. Adapun dokumentasi peneliti dapatkan dari penelitian ini berupa catatan, buku-buku serta data yang tersimpan di website atau blog PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung ketapang,

¹⁹ AndraTersiana, *Metode Penelitian*, h. 118-120.

Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

6. Pengolahan Data

- a. Pemeriksaan data (*editing*), yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap, sudah benar dan sudah sesuai atau relevan dengan masalah. Editing juga bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang ada di dalam daftar pertanyaan yang sudah diselesaikan sampai sejauh mungkin dan dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data lapangan.
- b. Sistematis data (*systematizing*), yaitu menempatkan data menurut rangka sistematika Bahasa berdasarkan urutan masalah. Sistematika dapat diartikan sebagai kegiatan secara sistematis data yang sudah diedit dan diberi tanda menurut klasifikasi data dan urutan masalah.²⁰

7. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif terhadap penempatan waktu kerja bagi perempuan dengan metode berpikir deduktif, yaitu proses berpikir untuk menarik kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat khusus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kajian penelitian, yaitu Analisis Hukum Islam Dan Hukum Positif Tentang Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan.

I. Sistematika Pembahasan

Agar penulis dapat memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlukan menyusun penelitian dengan sedemikian rupa sehingga mendapatkan hasil penelitian yang

²⁰S Hasan 2017, *BAB III Metode Penelitian*, (On-line), tersedia di: repository.radenintan.ac.id (12 November 2020).

baik dan mudah untuk dipadahi. Maka penulis akan mendeskripsikan sistematika penulisan sebagai berikut:

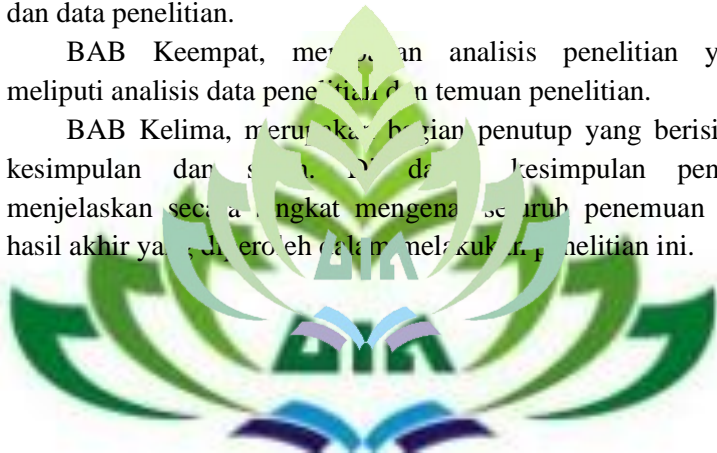
BAB Pertama, merupakan bagian pendahuluan yang di dalamnya berisi mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB Kedua, pada bab ini memuat penjabaran mengenai teori dan buku-buku serta jurnal yang relevan dengan judul yang diangkat oleh penulis dalam skripsi ini.

BAB Ketiga, merupakan bagian yang memuat penjabaran mengenai deskripsi objek penelitian yang di dalamnya berisi tentang gambaran umum objek penelitian dan penyajian fakta dan data penelitian.

BAB Keempat, merupakan analisis penelitian yang meliputi analisis data penelitian dan temuan penelitian.

BAB Kelima, merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran. Pada kesimpulan penulis menjelaskan secara singkat mengenai seluruh penemuan dan hasil akhir yang diperoleh dalam melakukan penelitian ini.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Hukum Perburuhan

1. Sejarah Hukum Perburuhan

Pada abad ke-19 sekitar tahun 1950 di Eropa, khususnya di Inggris awal mula lahirnya hukum perburuhan di dunia dengan dimunculkan Revolusi Industri yang ditandai dengan penemuan mesin uap, kemudian membuka peluang mempermudah proses produksi barang/jasa dalam skala besar. Secara permanen telah mengubah hubungan buruh dengan majikan. Sebelum itu, secara tradisional, pekerja di bidang agrikultur diselenggarakan mengikuti sistem feodalistik yakni pekerja atau buruh mengerjakan tanah milik tuan tanah dan menghidupi diri mereka dari berbagai hasil ladang yang mereka tanam sendiri. Sejak abad pertengahan, sangat marak sekali di daerah perkotaan terdapat kelompok-kelompok pekerja dengan keahlian yang berbeda-beda dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu yang telah monopoli dan mengatur aktivitas buruh.

Sejarah historis perhatian dunia yang mendasari lahirnya hukum perburuhan di dunia tidak terlepas dengan munculnya zaman modern yang tidak dikenal sebelumnya, dengan ciri-ciri yakni menghilangnya perindustrian kecil dalam sebuah kegiatan memproses atau mengolah barang dengan menggunakan sarana dan peralatan, jumlah buruh yang bekerja di pabrik meningkat pesat akibat banyak mesin baru yang harus dioperasikan, anak-anak dan perempuan ikut diterjunkan ke pabrik dalam jumlah massal, kondisi kerja yang berbahaya dan tidak sehat sangatlah membahayakan kesehatan dan keselamatan para buruh yang bekerja, jam kerja yang sangat panjang membuat waktu istirahat buruh terambil dikarenakan mengejar targetan yang diberikan oleh perusahaan/pabrik, perumahan yang sangat buruk pelayanannya dengan tidak memberikan fasilitas yang seharusnya yang layak didapatkan oleh buruh yang bekerja dan lebih memprihatinkan sekali upah yang diberikan sangat

rendah membuat apa yang sudah buruh kerjakan tidak seimbang dengan upah yang diberikan oleh perusahaan/pabrik. Semua yang telah dilakukan oleh perusahaan tidaklah sesuai dengan aturan yang ada di Undang-Undang perburuhan.

Undang-Undang perburuhan pertama muncul di Inggris tahun 1802, kemudian menyusul di Jerman dan Prancis 1840, sedangkan di Belanda sesudah tahun 1870. Substansi Undang-Undang pertama ini adalah jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja (*safety*). Undang-Undang perlindungan inilah yang menandai berawal hukum perburuhan atau yang biasa dikenal sekarang dengan hukum ketenagakerjaan.

Hukum perburuhan merupakan hukum yang mempelajari suatu aturan perburuhan baik setiap orang yang melakukan pekerjaan mengabdikan barang atau jasa disuatu perusahaan/lembaga/instansi yang bersangkutan. Oleh karena itu, hukum perburuhan memiliki sifat yakni melindungi pihak yang lemah dan menempatkan para pekerja/buruh pada kedudukan yang layak dan secara kemanusiaan untuk mendapatkan keadaan sosial dalam lapangan perburuhan atau ketenagakerjaan yang telah ditetapkan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan pengusaha yang tidak terbatas atau semena-mena kepada para pekerja/buruh.¹

Dalam hukum perburuhan dikenal juga dengan adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan salah satu perjuangan yang harus dicapai dan dipertahankan hingga sekarang dan sudah sepatutnya untuk kita jaga, yakni:

1. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakaan, perhambaan.

Perbudakaan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak mempunyai hak apa pun

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), Cet. 14, h. 1-6.

termasuk hak atas kehidupannya. Para budak hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh majikannya. Majikan merupakan satu-satunya pihak yang mendominasi antara pemberi dan penerima pekerjaan. Jika terdapat pemberian yang dilakukan kepada budak seperti memberikan makan, bukan merupakan kewajiban dari pemilik budak melainkan hanya merupakan kebijaksanaannya sebagai belas kasihan belaka karena sudah melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan. Faktor utama yang menyebabkan terjadinya perbudakan di zaman dulu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi lebih dan kuat sangat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan karena rendahnya kualitas sumber daya manusia dan minimnya pekerjaan yang disuguhkan pada zaman itu, sehingga tidak mengherankan perbudakan lahir dan tumbuh dengan subur.

Perhambaan juga terjadi jika seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain yang dikuasai, atas pemberian pinjaman sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai mendapat hak untuk meminta dari orang yang digadai agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga.²

2. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan di luar batas perikemanusiaan. Terdapat pada kerajaan-kerajaan di Jawa, rodi itu dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, para kepala dan pegawai serta

²Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 3-4.

kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan, dan sebagainya.

Kompeni pandai menggunakan rodi ini untuk kepentingan sendiri. Rodi digunakannya untuk segala macam keperluan seperti mendirikan pabrik, jalan, untuk pengangkutan barang dan untuk pekerjaan lainnya bagi kepentingan pegawai kompeni. Salah satu yang tersohor dalam kerja paksa untuk membuat jalan dari Anyer sampai Banyuwangi dengan jumlah penduduk yang sangat banyak sampai tidak terhitung akan kematian penduduk tersebut yakni Hendrik Willem Daendels tahun 1807-1811.³

Gambaran di atas menunjukkan bahwa banyak timbulnya hubungan perburuan yang tidak sehat, banyak buruh-buruh yang kelaparan dan mengalami banyak penderitaan yang tidak lain dan tidak bukan sebagai perburuan kaum kapitalisme dalam melanggengkan keluasannya untuk mencapai kejayaan. Maka kemudian pada suatu waktu Indonesia bebas dari segala macam intimidasi dan paksaan yang dilakukan oleh kapitalis.

3. Pembelaan pekerja buruh Indonesia dari poenale sanksi.

Poenale sanksi ialah salah satu penganan hukuman kepada buruh yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Poenale sanksi terjadi karena adanya kebijaksanaan *Agrsrische Wet* tahun 1870 yang berimplikasi pada ketersediaan lahan perkebunan swasta yang sangat besar. Kemudian untuk menjamin perusahaan ini sudah sepatutnya mendapatkan buruh yang tetap supaya dapat melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan. Maka didalam *Algemeen Politie Strafreglement* dicantumkan ketentuan yang menetapkan bahwa buruh yang tiada dengan alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan pekerjaan dapat dipidana dengan denda antara 16 sampai 25, atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari.

³I Nyoman Mudana, "Hukum Ketenagakerjaan". (Makalah yang disampaikan pada Kuliah Semester Genap di Fakultas Hukum Unud, 2016). h. 27.

Sedangkan di Indonesia (Hindia Belanda), hukum perburuhan yang ada diwariskan hubungan perburuhan diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni poenale sanksi. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa para buruh tidak diberikan hak apa pun, yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk menaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para buruh hanya dijadikan barang atau objek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia yang bermartabat dan kehilangan jati dirinya untuk merasakan kebebasan dalam hidup.⁴

4. Pembebasan pekerja/buruh Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.

Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya di tingkat unit/perusahaan seharusnya perlu diberdayakan dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak di garis depan sebagai subjek atau para pihak yang membuat perjanjian kerja sama (PKB). Dalam proses pembuatan PKB terdapat kontrol langsung Dengan pemantauan dengan cara terlibat dalam menilai substansi yang terkandung didalamnya apakah sudah sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku atau belum, jika sudah pemerintah dalam hal ini dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengesahkan PKB tersebut, jika tidak disesuaikan akan dikembalikan dengan memberikan catatan substansi yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan tersebut yang akan dikenakan sanksi. Perjanjian tersebut sangatlah menguntungkan pekerja/buruh, dikarenakan dalam hal ini pekerja/buruh tenang menjalankan pekerjaannya tanpa adanya ketakutan akan kehilangan pekerjaan.⁵

⁴Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 5-6.

⁵Suwarto, *Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional, 2003), h. 28.

Ketentuan mengenai serikat buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 120 ayat (1) dan (2) di atas menimbulkan ketidakadilan karena pekerja/buruh yang keanggotaannya kurang dari 50% misalnya hanya memiliki keanggotaan 49% menjadi tidak terwakili kepentingannya dalam pembuatan PKB. Ketentuan dalam Pasal 120 ayat (1) dan (2) tersebut setidaknya-tidaknya menimbulkan tiga persoalan konstitusional yang terkait langsung dengan hak-hak konstitusional seseorang yang dijamin dan dilindungi oleh konstitusi, yaitu : i) menghilangkan hak konstitusional serikat pekerja/buruh untuk memperjuangkan haknya secara kolektif mewakili pekerja/buruh yang menjadi anggotanya dan tidak bergabung dalam serikat mayoritas, ii) menimbulkan perlakuan hukum yang tidak adil dalam arti tidak proporsional antara serikat pekerja/buruh yang diakui eksistensinya dalam urutan peraturan perundang-undangan, dan iii) menghilangkan hak pekerja/buruh yang tidak tergabung dalam serikat pekerja/buruh yang mayoritasnya untuk mendapatkan perlindungan dan perlakuan hukum yang sama dalam perusahaan.⁶

5. Memberikan posisi yang seimbang antara pekerja/buruh dan pengusaha

Pemberdayaan pekerja dan pengusaha sebagai anggota serikat pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja tentang pentingnya organisasi pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan *bargaining position* kecuali dengan memperkuat organisasi pekerja/buruh. Untuk menjadikan serikat pekerja/buruh yang kuat.

Maka partisipasi pekerja/buruh secara moril maupun materiil sangat dibutuhkan. Di sisi lain pengusaha juga

⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 7.

perlu diberdayakan dengan memberikan pemahaman bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja dan faktor produksi yang penting, karena itu harus diperhatikan hak-hak normatifnya sehingga mereka dapat bekerja secara optimal. Dengan demikian, akan terciptanya hubungan kerja yang kondusif dan menghasilkan prasyarat keberhasilan suatu usaha yang aman dan lancar sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Hal tersebut juga dapat banyak sekali memberikan posisi yang seimbang antara pekerja/buruh dengan pengusaha, agar bisa sama-sama saling menguntungkan sesama demi mencapai mufakat. Karena itu aparat pengawas perburuhan sebagai penyidik pegawai negeri sipil selain melakukan pengawasan yang bersifat pencegahan (preventif) juga melakukan penindakan (refresif) terhadap para pengusaha yang tidak mengindahkan hak-hak pekerja meskipun telah diperingati dan diberikan peringatan. Mengingat masalah perburuhan ini cukup kompleks maka dengan kondisi aparat pengawas yang ada sekarang ini diperlukan peningkatan kualitas maupun kuantitasnya sehingga aparat pengawas perburuhan/ketenagakerjaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan dimana pihak yang terlibat di dalamnya terdiri dari dua subjek hukum yang berbeda secara sosial ekonomis.

2. Pengertian Pekerja/Buruh dan Tenaga Kerja

a) Pekerja/Buruh

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perseorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan

⁷Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, *BAB-BAB Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, (Denpasar: Pustaka Larasan, 2012). h. 1-9.

kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tertulis yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.⁸

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Sedangkan pengertian pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5, yaitu:

1. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
2. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya.
3. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berad di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Berdasarkan pengertian pekerja/buruh di atas, bahwa jelaslah tenaga kerja yang sudah bekerja dapat disebutkan pekerja/buruh. Istilah pekerja/buruh yang sekarang disandingkan muncul karena dalam Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh menyandingkan kedua istilah tersebut. Barulah muncul istilah pekerja/buruh yang disejajarkan sebab selama ini pemerintah menghendaki agar istilah buruh diganti dengan istilah pekerja karena istilah buruh selain berkonotasi pekerja kasar juga menggambarkan kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikan. Karena

⁸Siswanto Sastrodiwiryo, Asrie Hadaningsih S, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2019), Cet. 1, h. 40.

istilah pada Orde Baru istilah serikat buruh diganti dengan istilah serikat pekerja. Serikat pekerja pada saat itu sangat sentralisasi (penyatuan segala sesuatu ke suatu tempat yang dianggap sebagai pusat), sehingga mengekang kebebasan buruh untuk membentuk organisasi/serikat serta tidak merespon terhadap aspirasi buruh.⁹

Itulah yang menyebabkan ketika Rancangan Undang-Undang Serikat Pekerja/buruh dibahas terjadi banyak sekali perdebatan yang sangat panjang mengenai istilah pekerja/buruh ini. Pemerintah yang menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan pekerja/buruh menghendaki istilah pekerja sementara dari kalangan pekerja/buruh, karena trauma akan pada masa lalu dengan istilah pekerja yang melekat pada istilah serikat pekerja. Pada saat itu serikat pekerja dikendalikan untuk kepentingan pemerintah, dan akhirnya pemerintah malah dengan mensejajarkan istilah keduanya.

1. Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah: setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang tersebut menyempurkan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap

⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 31-32.

orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri di masyarakat. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang/jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan diri sendiri.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1959 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyelesaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebagai induknya.¹⁰

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak bahwa tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat

¹⁰Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h.27.

dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 tahun dan batas umur maksimum 55 tahun. Tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan kelompok angkatan kerja adalah:

- A) Mereka yang dalam studi.
- B) Golongan yang mengurus rumah tangga.
- C) Golongan penerima pendapatan yakni mereka yang tidak melakukan aktivitas ekonomi tapi memperoleh pendapatan misalnya pensiun, penerima bunga deposito.

Angkatan kerja terdiri dari yang bekerja dan yang masih mencari pekerjaan (pengangguran). Yang bekerja terdiri dari yang bekerja penuh dan setengah menganggur. Yang setengah menganggur terdiri dari beberapa ciri yakni: 1) berdasarkan pendapatannya, pendapatan di bawah upah minimum, 2) produktivitas, kemampuan produktivitasnya di bawah standar yang ditetapkan, 3) menurut pendidikan dan pekerjaan, jenis pendidikan yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni, 4) jenis kerja yang kurang dari standar yang ada, misalnya dalam ketentuan ketenagakerjaan yang ada sekarang adalah, kurang dari 7 jam sehari dan atau 40 jam seminggu untuk waktu kerja 6 hari dalam seminggu.¹¹

3. Macam-macam Tenaga Kerja

Dalam melakukan suatu kegiatan perusahaan membutuhkan pembagian kerja kepada tenaga kerja agar kemudian dapat memudahkan pekerjaan karena tenaga kerja tidak mungkin dapat melakukan seluruh pekerjaan di perusahaan. Dengan adanya pembagaan kerja, setiap tenaga kerja dituntut menyelesaikan suatu pekerjaan yang beragam dan harus sesuai keahlian di bidangnya agar tugas-tugas sesuai tanggung jawab tiap-tiap personal atau unit kerja di

¹¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h.28-29.

perusahaan agar dapat terselesaikan sesuai dengan yang diinginkan. Menurut Sondang P. Siagian, terdapat tiga alasan pembagian kerja¹², yaitu:

- 1) Bebas kerja yang harus dipikul.
- 2) Jenis pekerjaan yang beragam.
- 3) Berbagai spesialisasi yang diperlukan.

Adapun macam-macam tenaga kerja di dalam hubungan kerja sebagai berikut:

1) Pekerja waktu tertentu (Kontrak)

Disebutkan dalam Pasal 17 Kepmen Nakertrans Nomor: KEP.10/MEN/VI/2004, bahwa PKWT wajib dicatatkan oleh perusahaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang upah pekerja/buruh sampai batas berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

- c) Adanya perantara.
- d) Adanya masa percobaan.
- e) Pekerjaan yang telah selesai atau yang sebentar lagi akan selesai.
- f) Pekerjaan yang diperlukan selesai paling lama 3 (tiga) tahun.
- g) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- h) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjagaan.

2) Pekerja waktu tidak tertentu (Tetap)

- a. Dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan.
- b. Dalam masa percobaan perusahaan dilarang membayar upah dibawah Upah minimum yang berlaku
- c. Perjanjian kerja dibuat tertulis, jika dibuat secara lisan perusahaan wajib membuat surat

¹² Irim Rismi H, *Spesialisasi Tenaga Kerja*, (Klaten: PT. Cempaka Putih, 2019), h. 3-7.

pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan.

3) Pemborongan

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan, perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama.
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan.
- d. Tidak mengganggu proses produksi secara langsung.

4) Pelatihan

Kegiatan dari sistem pemberian kerja yang diselenggarakan secara terpadu di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.¹³

4. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggungjawabkan

¹³Basani Situmorang, Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, *Laporan Pengkajian Hukum*, Desember 2010, h. 22-24.

¹⁴Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, h. 5.

segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, manajer tanpa kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, faktor yang harus dipertimbangkan antara lain:

1. Faktor prestasi akademis.
2. Faktor pengalaman.
3. Faktor kesehatan fisik dan mental.
4. Faktor status perkawinan.
5. Faktor usia.

Sistem penempatan tenaga kerja juga dapat di definisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebagian besar sistem penempatan tenaga kerja mencakup beberapa sarana penyelia, yaitu sebuah alat ukur yang mengukur keluaran, sebuah alat untuk membandingkan pengukuran dengan suatu standar, dan suatu kelompok penggerak untuk menyesuaikan masukan guna menyempurnakan kekurangan yang ditujukan agar sistem penempatan tenaga kerja menekankan bahwa penyeliaan (proses) tenaga kerja sebagai sarana untuk mendapatkan fleksibilitas yang lebih besar dalam operasi dan sebagai cara guna menghilangkan operasi perencanaan tenaga kerja apabila variable tidak diketahui.¹⁵

Menurut Prajudi Atmosudirjo, ada beberapa prinsip perusahaan dalam menempatkan para pekerjanya yaitu:

1. Kesatuan komando

¹⁵Siswanto Sastrodiwiryo, Asrie Hadaningsih S, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, h. 183-186.

Penyusunan setiap pekerja harus mengikuti garis tata hubungan atasan. Semua arus komando/perintah harus melalui garis hierarki yang jelas.

2. Pembagian kerja

Prinsip ini dapat dibagi menjadi empat macam, yaitu:

- a. Prinsip pembagian kerja atas dasar wilayah/daerah.
- b. Prinsip pembagian kerja menurut produk/barang yang dihasilkan.
- c. Prinsip pembagian kerja menurut jumlah orang bawahan.
- d. Prinsip pembagian kerja menurut fungsi.

3. Keseimbangan antara tugas, tanggung jawab, dan kekuasaan

Pembagian tugas dan tanggung jawab setiap pekerja yang proposional dengan jawaban yang diemban serta gaji yang diterima.

4. Prinsip komunikasi

Adanya pertukaran informasi diantara pekerja, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat dipantau secara bersama-sama.

5. Kontinuitas/kesinambungan

Setiap kegiatan harus dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan jadwal yang ditetapkan.

6. Prinsip koordinasi

Prinsip ini sangat penting untuk dilaksanakan agar tidak terjadi *miss management* dan kesimpangsiuran komunikasi antar pekerja.

7. Saling asuh

Prinsip ini merupakan pelaksanaan pembinaan dari atasan kepada bawahan. Terjadi pengayoman yang berjalan secara kekeluargaan sehingga tidak terjadi konflik pekerja yang berakibat hancurnya hubungan antarpekerja.

8. Pelimpahan kekuasaan/delegasi

Pelimpahan kekuasaan harus terjadi dalam perusahaan karena adakalanya berhalangan, dan kegiatan perusahaan tidak dapat dilaksanakan oleh satu orang pekerja. Namun pelimpahan tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Wewenang dilimpahkan kepada orang yang tepat.
 - b. Adanya kejelasan wewenang yang dilimpahkan.
 - c. Adanya alasan terjadinya pelimpahan yang terbuka.
 - d. Berdasarkan kebijakan yang tertulis dalam bentuk surat keputusan.
 - e. Merupakan bentuk dari pemberian wewenang didasarkan kepada hierarki kekuasaan.
 - f. Didasarkan kepada kepercayaan.
 - g. Didasarkan kepada prestasi kerja.
9. Pengamatan, pengawasan dan pengecekan
 Pengamat dilakukan untuk mengetahui kinerja pekerja sehingga berbagai penyimpangan dapat diketahui. Jika terdapat pelanggaran akan mudah diantisipasi dan tindakan korektif selanjutnya segera mungkin.
10. Asas tahu diri
 Asas ini mengajarkan agar semua pekerja menyadari kedudukannya dalam organisasi, sehingga tidak melakukan pekerjaan yang bukan tugas dan tanggung jawab miliknya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam BAB VI mengatur mengenai Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut: Terbuka, Bebas, Obyektif, Adil dan Setara. Kemudian fungsi penempatan tenaga kerja diatur dalam Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan, diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat minat dan

kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan keahlian pencari kerja. Keahlian adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.¹⁶

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada BAB VI Pasal 31 menyatakan: “*Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah kerja dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri*”.

Antar kerja adalah mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik untuk sementara waktu maupun tetap kepada pemberi kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhannya. Pemerintah RI juga sangat menunjang pelaksanaan transmigrasi untuk membuka lahan-lahan pertanian maupun pemukiman serta sarana dan prasarana transmigrasi lainnya. Program ini dilaksanakan melalui kerja sama dengan pemerintah daerah setempat serta instansi-instansi yang ada kaitannya dengan kegiatan setempat.

Pelaksanaan AKAD yang diatur dalam *Wernings Ordonantie*, stb. No. 550 Tahun 1936, *Wernings Ordonantie*, stb. Nomor 208 Tahun 1936, Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 11 Tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sudah tidak berlaku lagi dengan dikeluarkannya peraturan menteri tenaga kerja Nomor 2 Tahun 1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri. Dengan demikian, saat itu istilah AKAD sendiri

¹⁶R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), Cet. 1, h. 141-143.

telah diganti dengan istilah Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri.¹⁷

Pengguna jasa pelaksana penempatan ditetapkan untuk memenuhi persyaratan sebagai berikut¹⁸:

- 1) Mampu membuat dan menandatangani perjanjian kerja dengan tenaga kerja.
 - 2) Mempunyai alamat dan nama penanggung jawab yang jelas.
 - 3) Sanggup dan mampu memenuhi serta melaksanakan keseluruhan isi perjanjian yang berlaku secara sah.
 - 4) Berusia minimal 18 tahun.
 - 5) Memiliki kartu tanda penduduk.
 - 6) Sehat mental maupun fisik.
 - 7) Berpendidikan tertentu, memiliki keterampilan atau keahlian sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang dituntut.
 - 8) Terdaftar pada Kantor Pemertamen Tenaga Kerja di wilayah teritorial masing-masing.
- a. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri.

Awalnya hanya melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Maka kehadiran sebuah Undang-Undang sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut dilakukan berdasarkan Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan Pekerjaan ke Luar Negeri. Stb Nomor 8 Tahun 1887 dan peraturan menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tentu kurang memiliki kekuatan hukum jika dibandingkan dengan Undang-Undang. Sejalan dengan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan amanat Pasal 34 Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan tenaga

¹⁷Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan*, h. 75-76.

¹⁸R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 145.

kerja Indonesia ke luar negeri. Pada bagian konsideran menimbang Undang-Undang ini menyebutkan bahwa:

- 1) Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya.
- 2) Hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat minat, dan kemampuan.
- 3) Dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia.
- 4) Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan hak diskriminasi.
- 5) Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah.
- 6) Peranan masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.¹⁹

Pasal 35 ayat 2 dan 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan:

Ayat (2) : “pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja”.

Ayat (3) : “pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib

¹⁹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h.100-102.

memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja”.

Pasal 36 menyebutkan:

Ayat (1) : “penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan yang meliputi unsur-unsur: a. Pencari kerja, b. Lowongan pekerjaan, c. Informasi pasar kerja, d. Mekanisme antar kerja, e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Ayat (2) : “unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Prosedur penempatan tenaga kerja di dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang saling berkaitan satu tahap demi tahap tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku dan posisi yang terdapat. Prosedur penempatan tenaga kerja yang diambil merupakan hasil pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja khususnya bagian penempatan tenaga kerja baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif ilmiah. Pertimbangan objektif ilmiah berdasarkan data dan keterangan tentang pribadi tenaga kerja, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun hasil seleksi tenaga kerja yang pelaksanaannya tanpa mengesampingkan metode-metode ilmiah. Apabila seleksi selesai dilaksanakan, hasilnya harus segera diinformasikan agar yang bersangkutan mengetahui. Pelaksanaannya dapat disampaikan melalui media massa cetak maupun elektronik, bergantung pertimbangan yang paling menguntungkan. Makin cepat informasi diberikan, akan makin baik bagi calon tenaga kerja yang mengikuti seleksi maupun bagi proses mekanisme kerja perusahaan. Bagian seleksi tenaga kerja dengan bagian penempatan tenaga

kerja ibarat dua cupu manik dalam kolam yang sama dengan manajer tenaga kerja.

Secara skematik mekanisme kerja bagian penempatan tenaga kerja dengan bagian seleksi tenaga kerja.²⁰

5. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja

Pasal 5

1. Kewajiban Tenaga Kerja

- a) Tenaga kerja wajib mematuhi seluruh isi peraturan Perusahaan ini serta aturan-aturan lain yang berlaku di Perusahaan.
- b) Tenaga kerja wajib memberikan keterangan yang benar-benarnya, baik mengenai dirinya maupun kerjanya kepada yang berwenang dalam hubungan dengan tugasnya.
- c) Tenaga kerja wajib melaksanakan pekerjaan yang diintruksikan oleh Perusahaan kepadanya dengan baik-baiknya dan menaati perintah atasan dengan penuh rasa tanggung jawab selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang Peraturan Perusahaan atau norma-norma susila.
- d) Tiap tenaga kerja wajib menghormati Pimpinan dan sesama tenaga kerja.
- e) Tenaga kerja dilarang untuk keluar membawa barang-barang dari lingkungan Perusahaan tanpa izin.
- f) Tiap tenaga kerja wajib untuk segera melaporkan kepada Perusahaan setiap peristiwa yang merugikan Perusahaan.

²⁰Siswanto Sastrodiwiryo, Asrie Hadaningsih S, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, h. 188-189.

- g) Tenaga kerja wajib untuk memberikan prestasi kerja yang terbaik untuk Perusahaan serta menjamin kerahasiaan Perusahaan.
- 2) Hak Tenaga Kerja
 - a) Tenaga kerja berhak atas kompensasi dan jaminan masa depan sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukannya serta kemampuan keuangan Perusahaan.
 - b) Tenaga kerja berhak atas upah sebagai imbalan kerja yang dilaksanakan.
 - c) Tenaga kerja berhak atas cuti.
 - d) Tenaga kerja berhak memperoleh bantuan kesehatan.
 - e) Tenaga kerja berhak memperoleh ganti rugi atas gangguan cacat badan yang diakibatkan dalam pelaksanaan tugas Perusahaan.
 - f) Ahli waris berhak atas tenaga kerja berhak menerima ganti rugi atas meninggalnya tenaga kerja pada waktu melakukan tugas Perusahaan.
 - g) Tenaga kerja berhak mengemukakan pendapat, saran, dan usul-usul pada atasannya.
 - h) Tenaga kerja berhak memperoleh segala sesuatu sesuai dengan ketentuan yang dicantumkan dalam peraturan dan tata tertib Perusahaan.²¹

6. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja

Perlindungan hukum diartikan sebagai serangkaian tindakan dalam bentuk jaminan kepada subjek hukum. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 "Tiap-tiap warga negara

²¹R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 130-131.

berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, dan Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”.²² Pelanggaran terhadap hak asasi yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Dalam rangka memberikan perlindungan hukum, maka secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada bagian penjelasan umum disebutkan yakni:

1. Perlindungan hukum atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha.
2. Perlindungan kesehatan dan kesehatan tenaga pekerja.
3. Perlindungan khusus bagi tenaga kerja perempuan, anak-anak, dan penyandang cacat serta perlindungan tentang upah, kesehatan dan jaminan sosial pekerja.

A) Hukum Islam

Isu wanita karir yang bekerja bukanlah merupakan hal baru dalam masyarakat saat ini. Sejak manusia diciptakan oleh Allah SWT dan mula berkembang biak. Wanita pun bekerja baik di dalam maupun di luar rumah. Meskipun demikian, wanita karir saat ini merujuk pada mereka yang bekerja di luar rumah seperti di kantor atau perusahaan untuk mendapatkan gaji/upah.²³ Dalam Al-Qur'an juga

²²R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 269.

²³Muhibuddin, “Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Pada Malam Hari Pada Fasilitas Umum”, *Internasional Journal of Child Gender Studies*, Vol. 4, No.1, (Maret 2018), h. 145-146.

dijelaskan bahwa setiap manusia hendaknya mencari rezeki dengan cara bekerja sebagaimana disebutkan dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat ١٠:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (سورة الجمعة: ١٠)

“Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu'ah [62]: 10)

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَيُعِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ
إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ (سورة التوبة: ٧١)

“Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka adalah menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang maruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana.” (Q.S. At-Taubah [10]: 71)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ
اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (سورة القصص: ٧٧)

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah kepada orang lain sebagaimana Allah telah berbuat

baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qasas [28]: 77)

Melalui ayat di atas dapat dipahami bahwa setiap manusia termasuk wanita berhak untuk bekerja dan mendapatkan ganjaran setimpal dengan apa yang mereka kerjakan. Sehingga dalam Islam hukum wanita yang bekerja adalah mubah atau diperbolehkan dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan. Tidak ada seorangpun yang boleh melarang wanita bekerja selama mereka mengikuti rambu-rambu yang telah ditetapkan oleh agama.²⁴

B) Hukum Positif

Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. Van Kan mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat. Selain itu, Pama Purbacaraka dan Soeriono Soekanto menyebutkan arti hukum, yakni :

1. Ilmu Perintah
2. Disiplin.
3. Norma.
4. Tata Hukum.
5. Petugas.
6. Kepuasan penguasa.
7. Proses pemerintahan.

Mengkaji pengertian yang diberikan oleh pakar Hukum Indonesia, Imam Soepomo sudah tampak jelas bahwa hukum perburuhan setidaknya mengandung unsur:

²⁴Hadi Mulyono, “Pandangan Islam Terhadap Wanita Yang bekerja” (On-line), tersedia di: <https://www.google.com/amp/s/m.akurat.co/1155464/pandangan-islam-terhadap-wanita-yang-bekerja-bolehhkah.htm> (2 Juli 2020), dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

1. Himpunan Peraturan (baik tertulis maupun tidak tertulis).
2. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
3. Seseorang bekerja pada orang lain.
4. Upah.

Konsep ini sesuai dengan pengertian pekerja/buruh berdasarkan peraturan Nomor 22 tahun 1967 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan.²⁵

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dijelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan tenaga kerja Indonesia, misalnya:

1. Tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
2. Calon tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
3. Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja Indonesia (TKI) sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulungan dari negara tujuan.
4. Perlindungan tenaga kerja Indonesia TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon

²⁵Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan", h. 32-34.

tenaga kerja Indonesia mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan sesuai dengan sebagai berikut:²⁶

a. Pada waktu sebelum masa kerja

Yang dimaksud dengan “pada waktu sebelum masa kerja” adalah proses sejak dari pengumuman penerimaan tenaga kerja, proses pelaksanaan seleksi, proses pelaksanaan test kemampuan, sampai dengan pelaksanaan pelatihan kerja atau pemagangan.

Contohnya:

- a) Syarat-syarat pendaftaran dan pengumuman penerimaan tenaga kerja telah mengandung tidak sama atau diskriminasi terhadap suku, agama dan ras.
- b) Pada saat lailahsanakannya pelatihan kerja atau pemagangan pengusaha tidak menyediakan perlengkapan peralatan perlindungan kerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.
- c) Pada saat pelatihan kerja atau magang pekerja/buruh dengan produksi tidak sesuai dengan standar operasional prosedur yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

b. Pada waktu selama masa kerja

Yang dimaksud dengan “pada waktu selama masa kerja” adalah pekerja/buruh sudah resmi sebagai pekerja/buruh di Perusahaan. Pada waktu selama masa kerja tidak tertutup kemungkinan akan terjadi perbuatan tindak pidana melawan hukum, baik itu yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun oleh pengusaha.

²⁶R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 256-257.

Contohnya:

- d) Pengusaha tidak menyediakan peralatan keselamatan kerja yang mengakibatkan pekerja/buruh meninggal dunia karena terjadi kecelakaan kerja.
- e) Pekerja/buruh dengan sengaja atau karena kelalaiannya melibatkan anaknya atau anak orang lain untuk membantu pekerjaannya pada tempat yang berbahaya sehingga terjadi kecelakaan.

c. Pada waktu sesudah masa kerja

Yang dimaksud dengan “pada waktu sesudah masa kerja” adalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha sudah tidak berlanjut dan karena terjadi pemutusan hubungan kerja. Pada waktu sesudah masa kerja tidak terdapat kemungkinan akan terjadi perbuatan tindak pidana melawan hukum, baik itu yang dilakukan oleh pekerja/buruh maupun oleh pengusaha sendiri.

Contohnya:

- f) Pengusaha tidak membayar hak-hak pekerja/buruh karena memasuki masa pensiun.
- g) Pekerja/buruh mengundurkan diri di tengah perjalanan dan tidak membayar ganti rugi kepada pengusaha sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).²⁷

Secara teoritis ada tiga jenis dalam perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang memungkinkan

²⁷Sahala Aritonang, *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan*, h. 20-21.

pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan termasuk kehamilan dan perselisihan. Adapun syarat-syarat keselamatan kerja, antara lain: a. Mengecah dan mengurangi kecelakaan, b. Mengecah, mengurangi, dan memadamkan kebakaran, c. Mengecah dan mengurangi bahaya peledakan, d. Memberikan kesempatan atau jalan penyelamatan diri waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya, e. Memberikan pertolongan pada kecelakaan, f. Memberikan alat pelindungan diri pada pekerja, g. Menyerahkannya penerangan yang cukup dan sesuai, h. Menyediakan udara dan lembap udara yang baik, i. Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertarikan.

2. Perlindungan teknis, perlindungan ini lebih sering disebut dengan keselamatan kerja yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Dasar pembicaraan masalah keselamatan kerja ini sampai sekarang adalah Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
3. Perlindungan ekonomis disebut juga dengan jaminan sosial. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi

keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.²⁸

B. Konsep Pekerja/Buruh Bagi Perempuan

Penyebutan istilah buruh terhadap orang yang bekerja pada orang lain telah dipakai jauh sebelum bangsa Indonesia merdeka. Kata buruh dari penyebutan tersebut adalah sulitnya menghindari konotasi negatif yang seakan-akan melekat dengan sendirinya dan tidak dapat dipisahkan lagi. Hampir semua orang yang mendengar istilah buruh akan selalu berpikir tentang segolongan pekerja kasar yang selalu ditekan dan berada pada posisi dibawah pihak lain. Konotasi yang negatif tersebut maka penyebutan istilah buruh di dalam Undang-Undang diganti dengan istilah pekerja yang memiliki arti setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tertera dalam Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003²⁹

Dari definisi diatas terdapat dua unsur pokok yaitu 1. Unsur orang yang bekerja dan 2. Unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istilah pekerja merupakan diganti dengan istilah pekerja karena istilah pekerja dipandang kurang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia. Secara garis besar ada tiga motivasi yang mendorong perempuan untuk turut serta dalam lapangan pekerjaan yaitu:

- a. Faktor ekonomi yaitu mencari tambahan pendapatan untuk kebutuhan keluarga.
- b. Faktor sosial yaitu untuk meningkatkan status sosial dalam masyarakat.
- c. Aktualisasi diri terhadap keluarga dan masyarakat.

Menurut Tatty problematika pekerja wanita ada 2 faktor yaitu: *pertama*, faktor internal meliputi: a) Diri sendiri, menggambarkan mental atau kondisi psikologis wanita tersebut,

²⁸R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 265.

²⁹Joupy G.Z. Mambu, "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003". h.3.

b) Tingkat pendidikan, semakin tinggi syarat para pekerja perempuan dalam meniti karier, c) Lingkungan keluarga, dukungan dari keluarga sangat penting bagi seorang perempuan karena keluarga yang terbuka, d) Kesehatan, juga sangatlah penting untuk menentukan kapasitas pekerja perempuan akan ditempatkan sesuai dengan keselamatannya. Karena masalah kesehatan perempuan berbeda dengan laki-laki, jadi berpengaruh kepada dirinya sendiri juga mempengaruhi kondisi janin jika perempuan tersebut sedang hamil. *Kedua*, faktor eksternal meliputi: a) Lingkungan sosial, nilai-nilai sosial yang ada hanya setengah hati memberikan peluang kepada perempuan untuk maju, sebagai contohnya: seorang pilot selalu diidentikan dengan seorang laki-laki, dikarenakan perempuan dihadapkan dengan adanya pandangan negatif dari masyarakat terhadap perempuan yang pulang malam, b) Lingkungan kerja, kultur dan budaya membentuk ego laki-laki yang kuat dan kokoh sehingga di luar rumah tangga dikuatkan sebagai milik laki-laki semata.³⁰

Seiring dengan perkembangan waktu, secara perlahan-lahan perempuan mendapatkan tempat setara dengan laki-laki dalam beragam bidang pekerjaan. Untuk itu lagi seseorang dinilai kinerjanya berdasarkan jenis kelamin, karena sudah masanya kemampuan dan keahlian individu yang menentukan kesuksesan karier seseorang. Karena itu adanya kesepakatan kerja yang sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan perjanjian kerja yang sangat penting untuk mudah dipahami baik pekerja perempuan maupun laki-laki. Terkhusus untuk perempuan dalam mengetahui dan memahami hak-hak dan kewajibannya dalam sebuah pekerjaan untuk memberikan rasa nyaman dan kepastian hukum selama bekerja. Dalam sebuah surat perjanjian kerja perempuan antara pihak perusahaan dan pekerja perempuan, setidaknya memuat tiga hak pokok perlindungan pekerja perempuan yaitu:

- a. Perlindungan yang bersifat protektif, bertujuan memberikan perlindungan terhadap fungsi reproduksi perempuan.

³⁰Joupy G.Z. Mambu, "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003". h. 4-5.

Wujudnya berupa pemberian istirahat pada waktu haid, hamil, melahirkan atau keguguran kandungan. Selain itu dengan memberikan kesempatan menyusui anak dalam waktu kerja. Perlindungan protektif juga diwujudkan dalam bentuk pengaturan waktu kerja malam bagi wanita, penyediaan kendaraan antar-jemput dan tambahan makanan dan minuman bergizi juga perlindungan terhadap keamanan dan kesusilaan para pekerja.

- b. Perlindungan yang bersifat korektif, berupa pengawasan terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan hamil, keguguran kandungan ataupun menyusui.
- c. Perlindungan mengenai kesetaraan memperoleh kesempatan kerja dan perlakuan tanpa diskriminasi diwujudkan dalam bentuk larangan diskriminasi dalam hal pengupahan, pekerjaan dan jabatan. Dalam hal ini, perusahaan tidak boleh membedakan antara laki-laki dengan perempuan dari segi upah, promosi, dan dalam hal jaminan sosial.³¹

Selanjutnya mengacu pada pekerja/buruh perempuan yang berumur sedang dari 17 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1).³² Selanjutnya disebutkan pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter bahaya bagi kesehatan dan keselamatan, pengusaha yang mempekerjakan wajib memenuhi yaitu:

- A) Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja.
- B) Memberikan makanan dan minuman selama ditempat kerja.³³

Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi tetapi diganti

³¹Joupy G.Z. Mambu, "Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003". *de jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol. 2, No. 2, (Desember 2010), h. 152-153.

³²Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 76 ayat (1), h. 40.

³³Aloysius Uwiyono, et. al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, h. 95-96.

dengan uang padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang. Kemudian, perjanjian perlindungan terhadap pekerja perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dengan upah penuh, dalam pelaksanaannya lebih banyak yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir. Selanjutnya perlindungan cuti hamil bersalin selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan sesudah melahirkan dengan upah penuh, ternyata dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak membayar upah secara penuh kenapa pekerja perempuan yang sedang cuti hamil bersalin. Pemberian kesempatan pada pekerja perempuan yang anaknya masih menyusui hanya efektif untuk yang lokasinya dekat dengan perusahaan.

1. Syarat-syarat Pekerja/Buruh Perempuan

Adapun syarat-syaratnya dijelaskan oleh Abd al-Rabb Nawwab al-Dindan Ulama dayah di Aceh³⁴ yaitu:

a) Harus menutup aurat yang menutup aurat.

Menutup aurat adalah syarat mutlak yang wajib dipenuhi sebelum seorang wanita keluar rumah dengan berpakaian secara syaria, yaitu pakaian yang menutup aurat perempuan. Menutupi seluruh tubuh selain bagian yang dikecualikan (wajah dan telapak tangan), tebal dan tidak transparan, longgar dan tidak ketat, tidak berwarna mencolok (yang menggoda), dan tidak memakai wewangian yang berlebihan.

b) Mampu menghindari fitnah.

Kebolehan wanita keluar rumah akan batal dengan sendirinya manakala ada fitnah, atau keadaan yang tidak aman. Abd al-Rabb menjelaskan, syarat tersebut berdasarkan alasan bahwa semua yang ada pada wanita adalah aurat. Adapun untuk menghindari fitnah sebaiknya wanita menghindari pekerjaan

³⁴ Muhibuddin, "Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Pada Malam Hari Pada Fasilitas Umum", h. 146-150.

dimana pria dan wanita bercampur baur. Inilah mengapa kedudukan wanita dalam islam dimuliakan dan mereka harus senantiasa dijaga dari fitnah, yaitu wanita tersebut menginjakkan kaki keluar rumah sampai kembali lagi ke rumah, mereka terjaga agamanya, kehormatannya, serta kesucian dirinya. Untuk menjaga hal tersebut, Islam memerintahkan wanita yang keluar rumah menghindari *khalwat* (berduaan dengan laki-laki yang bukan mahram, tanpa ditemani mahramnya), *ikhtilath* (campur baur antara laki-laki dan wanita tanpa dipisahkan tabir), menjaga sikap dan tutur kata tidak melembutkan suara, menundukkan pandangan, serta berjalan dengan sewajarnya, tidak belenggak-lenggok.

- c) Sebaiknya mendapatkan izin dari orang tua, wali atau suaminya.

Seorang wanita tidak boleh meninggalkan rumahnya tanpa izin suaminya jika sudah menikah. Oleh karena itu, seorang wanita boleh bekerja atas izin suaminya untuk keluar pekerjaan yang jelas dan tidak mendatangkan mudharat. Bisa juga mendapatkan izin dari wali yang mencakup sisi *nasabiyah* (garis keturunan), sisi *sababiyah* (tali pernikahan, yaitu suami), sisi *ulul arham* (kerabat jauh, yaitu saudara laki-laki seibu dan paman kandung dari pihak ibu serta keturunan laki-laki dari keduanya), dan sisi pemimpin (yaitu hakim dalam pernikahan atau yang mempunyai wewenang seperti hakim).

- d) Pekerjaan itu tidak mengorbankan kewajibannya dirumah.

Wanita boleh saja bekerja di luar rumah untuk mencari nafkah asalkan ia tidak melalaikan tugasnya untuk mengurus rumah tangga atau keluarganya. Waktu yang dimiliki wanita sebaiknya tidak dihabiskan di luar rumah melainkan perempuan tetap harus mendidik anak-anaknya. Tugas tersebut

sebenarnya tidak boleh dilimpahkan pada pembantu atau asisten rumah tangga karena pembantu bukanlah orang yang tepat untuk menjaga dan mendidik seorang anak. Biasanya wanita karier cenderung sudah merasa lelah jika ia pulang bekerja sehingga tidak memiliki banyak waktu untuk keluarganya, yaitu kewajibannya terhadap suami dan anak-anaknya yang merupakan kewajiban pertama dan tugasnya yang asasi.

- e) Pekerjaannya tidak menjadi pemimpin bagi kaum laki-laki.

Hal ini sesuai dengan penjelasan Abd al-Rabb bahwa wanita tidak boleh menjadi pemimpin tertinggi dalam suatu masyarakat atau suatu negara. Sementara itu, hukum perempuan bekerja yang kedua adalah haram. Adapun Ulama lain berpendapat bahwa wanita karier tidak sesuai dengan ajaran Islam karena pada hakikatnya wanita harus bekerja dalam rumah untuk menantu keluarga dan anak-anaknya. Para Ulama lain berpendapat demikian mengenai wanita yang bekerja di luar rumah atau wanita karier cenderung melupakan tugas dan kewajibannya dalam rumah tangga dan terkadang jika ia memiliki penghasilan yang melebihi suaminya ia akan merasa lebih baik dan memicu sikap durhaka pada suami. Sedangkan hukum perempuan pekerja selanjutnya adalah wajib, apabila tidak ada orang lain dalam keluarga yang dapat menafkahi seperti orang tua yang sakit atau lanjut usia dan tidak ada anak lain yang dapat mencari nafkah. Adapun seorang istri juga bisa menafkahi suaminya dan keluarganya apabila seorang suaminya sakit dan tidak mampu bekerja. Meskipun banyak perbedaan pendapat Ulama, tidak disebutkan dalam Al-Qur'an bahwa Wanita tidak diperbolehkan untuk bekerja. Dalam Islam, wanita bisa bekerja terutama

jika ia memenuhi syarat-syarat dalam syariat atau ketentuan dalam Islam serta bekerja sesuai fitrahnya.

- f) Tidak berkhawat antara pria dan wanita.

Hal tersebut bisa saja menimbulkan fitnah antara laki-laki dan perempuan yang bukan mahramnya berada dalam satu tempat. Dikhawatirkan dapat menimbulkan nafsu yang bersumber dari syaitan.

- g) Tidak tabarruj atau memamerkan perhiasan dan kecantikan.

Para wanita diharamkan bertingkah laku yang akan menimbulkan syawat para laki-laki. Ada banyak cara untuk menimbulkan hal tersebut, yaitu dengan para wanita menampilkan kecantikannya dengan menunjukkan perhiasan agar dapat dikagumi oleh seorang pria yang bukan mahramnya itu sepatutnya dihindarkan.

- h) Menjaga pandangan.

Wanita yang keluar rumah diwajibkan untuk menjaga pandangan. Sudah seharusnya antara pria dan wanita mengedukasikan kenatian-hatian untuk menimbulkan yang tidak diinginkan.

2. Kewajiban Pekerja/Buruh Perempuan

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPerdara yang ada intinya adalah sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan ialah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan. Untuk itulah mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keterampilan dan keahliannya. Maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-

undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum).

- b) Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pekerja/buruh wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha yang sudah sangat jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda sesuai dengan prinsip hukum pekerja/buruh, jika pekerja/buruh melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian.³⁵ Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 15 tentang Tata Tertib perusahaan kewajiban untuk meliputi:
 1. Setiap buruh harus telah berada/hadir ditempat kerja masing-masing tepat pada waktu yang telah ditetapkan, dan jika pada waktu pulang meninggalkan pekerjaan harus tepat pada waktunya.
 2. Setiap buruh wajib mengisi daftar absensi atau menyerahkan kartu kerja pada tempat yang telah ditetapkan baik pada waktu masuk/pulang bekerja dan harus diserahkan/diisi oleh karyawan sendiri. Apabila tidak melakukan/mengisi daftar absensi tersebut yang bersangkutan dianggap mungkin dan upahnya tidak dibayar.
 3. Setiap pekerja/buruh wajib mengikuti dan mematuhi seluruh petunjuk-petunjuk atau instruksi-instruksi yang diberikan oleh atasannya.

³⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 68-69.

4. Setiap pekerja/buruh wajib melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya oleh perusahaan.³⁶

3. Upah Kerja Pekerja/Buruh Perempuan

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan mendominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Penghasilan yang diterima tenaga kerja digolongkan dalam empat bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula, dan pakaian), *fringe benefits* (dalam bentuk dana yang disisihkan pengusaha untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang), dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja.³⁷

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah dinyatakan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk setiap pekerjaan atau jasa yang telah atau yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan dibayar atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh, termasuk tunjangan baik untuk pekerja/buruh itu sendiri maupun keluarganya, kemudian termasuk komponen upah (upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap) dan yang tidak termasuk komponen upah (fasilitas, bonus dan tunjangan hari raya THR).

Pengusaha wajib memabayar upah kepada pekerja/buruh sejak terjadinya hubungan kerja sampai

³⁶Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, h. 217.

³⁷R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 159.

dengan berakhirnya hubungan kerja. Upah yang diberikan tidak boleh di diskriminasi antara pekerja/buruh pria dan wanita untuk pekerja/buruh yang sama nilainya (Undang-Undang Nomor 80 Tahun 1957) yang merupakan ratifikasi konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 100 Tahun 1951.³⁸

4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja bentuk santunan berupa uang pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja bertujuan memberikan kepada berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga. Disamping itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga bertujuan antara lain:

1. Membina pendirian dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja beserta keluarganya
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja mendidik dan membina pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko yang tidak sengaja terjadi.³⁹

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial-ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan. Dengan demikian,

³⁸Aloysius Uwiyono, et. al. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), Cet. 3, h. 105-106.

³⁹R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, h. 269.

diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh akan terwujud sehingga akan meningkat.

Sejalan dengan upaya untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Dasar 1945, yakni untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, pada dasarnya setiap orang, termasuk tenaga kerja tentu berhak atas jaminan sosial untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur.

PT. Jamsostek sendiri awalnya dibentuk melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek pada prinsipnya memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kesempatan berlangsungnya arus penerimaan penghasilan tenaga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat resiko sosial jaminan sosial tenaga kerja dipelopori oleh gagasan menciptakan asuransi sosial bagi tenaga kerja yang mulanya didasarkan oleh kewajiban moral pengusaha untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.⁴⁰

Menurut *International Labour Organization* (ILO) dalam majalah *ASTEK, Social Security* pada prinsipnya dalam perlindungan yang diberikan masyarakat untuk para warganya yang bekerja, melalui berbagai usaha dalam melengkapi resiko-resiko sosial-ekonomi yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan. Adapun ruang lingkup Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) meliputi⁴¹:

⁴⁰ Siswanto Sastrodiwiryo, Asrie Hadaningsih S, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, h. 94-95.

⁴¹ Irim Rismi Hastyorini, *Perlindungan Tenaga Kerja*, (Klaten: PT. Cempaka Putih, 2019), h. 5-6.

- a) Jaminan Kecelakaan Kerja
- b) Jaminan Hari Tua
- c) Jaminan Peliharaan Kesehatan
- d) Jaminan Kematian





BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka

1. Sejarah Berdiri

PT Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk (d/h PT Budi Acid Jaya Tbk) (Perusahaan) merupakan salah satu Perusahaan yang bernaungan di bawah kelompok Sungai Budi Group (SBG). SBG didirikan di Lampung pada tahun 1847, hanya beberapa saat setelah Indonesia merdeka. Pada saat ini, SBG telah berkembang menjadi salah satu kelompok usaha di bidang agribisnis terbesar di Indonesia. Bisnis awal SBG meliputi perdagangan kopi, lada hitam, cengkeh, geplek dan sejumlah komoditas pertanian lainnya. SBG telah berkembang pesat dan diversifikasi keluar Lampung terutama di pulau Jawa, Kalimantan dan kota-kota besar lainnya di Indonesia. Saat ini SBG memiliki produsen utama tepung tapioka dan tepung beras, dan salah satu pemain utama di industri kelapa sawit dan produk turunannya serta sejumlah produk digunakan sebagai bahan baku industri makanan, kertas, kembang gula, kosmetik dan sebagainya.

Perusahaan didirikan pada tahun 1979 dengan nama PT North Aspac Chemical Industrial Company berubah menjadi PT Budi Acid Jaya dimana kata Acid berasal dari nama produk yang dihasilkan oleh Perseroan yaitu asam sitrat (*citric acid*). Pada awalnya, Perusahaan hanya memiliki 1 (satu) pabrik asam sitrat. Sejalan dengan pertumbuhan dalam SBG dan sesuai dengan rencana SBG untuk melakukan Penawaran Umum Perdana atas saham-saham Perusahaan, maka untuk meningkatkan nilai tambah, Perusahaan direorganisasi menjadi produsen yang berbahan dasar singkong dengan produk utama asam sitrat (*citric acid*) dan tepung tapioka (*tapioca starch*).

Pada tahun 1995, Perusahaan melakukan Penawaran Umum Perdana atau saham-saham Perusahaan kepada publik

sehingga nama perusahaan seiring berjalannya waktu melakukan ekspansi secara berkesinambungan di bidang tepung tapioka dan *sweetener* yang meliputi glukosa, fruktosa, maltodextrin dan sorbitol. Ekspansi di bidang *sweetener* dilakukan baik langsung di bawah Perusahaan maupun melalui Entitas anak. Untuk lebih dapat mencerminkan posisi Perusahaan sebagai market leader untuk produk tapioka *starch* dan *sweetener* serta dalam rangka globalisasi perdagangan produk Perusahaan di pasar internasional.

Adapun konsep yang diterapkan oleh Perusahaan dalam memproduksi tepung tapioka yakni mekanisme Pembangunan Bersih atau dikenal dengan istilah Clean Development Mechanism sesuai dengan Kyoto Protokol Tahun 1997, dan konvensi kerangka Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tentang perubahan iklim global (*United Nations Framework Convention in Climate*) dimana Perusahaan memanfaatkan limbah cair dari pabrik tepung tapioka untuk dikonversi menjadi listrik untuk mengurangi pemakaian batubara dan minyak bumi sehingga dapat membantu menstabilkan emisisi gas rumah kaca ke atmosfer bumi. Kemudian dijelaskan pula gambaran singkat Perusahaan yakni:

a) Penelitian dan Pengembangan

Perseroan berkomitmen untuk melakukan penelitian dan pengembangan dalam seluruh aspek operasi Perseroan agar mampu mensejahterakan pekerja/buruh dengan nyaman dan aman untuk memajukan Perusahaan menjadi lebih baik lagi. Sejalan dengan misinya, Perseroan berkomitmen dan untuk melakukan riset dan pengembangan untuk produk-produk yang berbahan baku singkong serta bibit unggul singkong.

b) Pengendalian Kualitas Produk

Proses produksi di seluruh fasilitas produksi Perseroan telah memiliki sistem kontrol yang ketat untuk memastikan setiap produk yang dihasilkan yang ditetapkan oleh Perseroan. Seluruh karyawan yang terlibat dalam pengendalian kualitas produk Perseroan

telah diberikan pelatihan secara khusus demi menjaga reputasi Perseroan dalam memenuhi standar pengendalian kualitas dari proses pemilihan bahan baku, proses produksi dan produk akhir sebelum pengiriman. Perseroan beserta manajemen pun telah diakui secara nasional dan internasional dari lembaga-lembaga yang berkompeten.

c) Karyawan sebagai aset terpenting Perseroan

Perseroan menyadari bahwa karyawan merupakan aset terpenting bagi Perseroan. Perseroan memberikan upaya terbaik untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk karyawan dan keluarganya agar kemudian dapat bekerja dengan baik sesuai peraturan yang ada dan sudah disetujui kedua belah pihak. Saat ini Perseroan telah menyediakan sarana dan fasilitas kepada karyawan, antara lain rumah dinas, mess, kendaraan kantor, serta fasilitas ibadah dan olahraga. Sebagai bentuk perhatian, Perseroan juga menyediakan tunjangan makan, transportasi, pengobatan, serta tunjangan hari raya bagi seluruh karyawan.

d) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Perseroan melakukan program-program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan di masing-masing level dengan tujuan untuk pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan untuk memastikan karyawan Perseroan memiliki keahlian dan pengalaman yang dapat memberikan kontribusi efektif bagi keberlangsungan proses bisnis Perseroan.

e) Tanggung Jawab Sosial

PT. Budi Starch dan Sweetener Tbk, Perseroan menyadari bahwa keberhasilan sesuatu organisasi sangat tergantung pada kesinambungan yang dibuat antara organisasi perusahaan dengan warga dan lingkungan di sekitar organisasi Perusahaan. Tanggung jawab sosial Perusahaan meliputi lingkungan hidup,

praktik ketenagakerjaan, pengembangan sosial dan kemasyarakatan serta tanggung jawab produk.

f) Perluasan Pemasaran dan Logistik

PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk, sebagai perusahaan yang bernaungan di bawah kelompok usaha Sungai Budi Group (SBG) telah melakukan hubungan kerjasama bisnis dengan Sungai Budi Group (SBG) untuk dapat memasarkan produk Perseroan. Dengan memanfaatkan luasnya jaringan distribusi dan pemasaran yang dimiliki kelompok usaha Sungai Budi Group (SBG).

g) Peluang Masih Menjanjikan

Sejalan dengan kebijakan Perseroan untuk mempertahankan posisi Perseroan sebagai salah satu produsen tepung tapioka dan turunannya yang terbesar di Indonesia, bahwa perusahaan akan terus secara konsisten mencari adanya peluang lain dalam membangun sumber baru untuk suplai singkong di Indonesia. Saat ini Perusahaan memiliki pabrik tepung tapioka dan turunannya di provinsi Lampung, Jawa Timur, Jawa Tengah dan Sulawesi Selatan. Perseroan yakin peluang pasar domestik masih menjanjikan serta memberikan kesempatan bagi Perseroan untuk terus memberikan nilai tambah bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan.¹

2. Visi dan Misi

a) Visi Perusahaan

“Menjadikan Produsen Berbahan Dasar Singkong Terintegrasi dengan menerapkan konsep Lingkungan Hijau” Perusahaan telah berhasil menjadi pemain utama di industri yang berbahan dasar singkong, baik di pasar domestik maupun internasional. Namun Perusahaan tidak berpuas diri sampai pada tahap pencapaian ini, karena seiring

¹ Laporan Tahunan – Annual Report PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Tbk. 2018, h.14-16.

dengan isu pemanasan global yang telah menjadi fokus utama dunia internasional, maka Perusahaan mempunyai tekad untuk berpartisipasi dalam penanganan pemanasan global, meski dimulai dari skala kecil yakni Mekanisme Pembangunan Bersih (*Clean Development Mechanism*)

b) Misi Perusahaan

- h) Menjaga lingkungan hijau sekaligus meningkatkan daya saing Perusahaan dengan melakukan efisiensi biaya produksi dengan menkonversi limbah cair Perusahaan menjadi listrik untuk menggantikan bahan bakar solar dan listrik PLN, serta mengolah limbah padat menjadi pupuk organik.
- i) Riset dan pengembangan untuk produk-produk yang berbahan baku singkong serta bibit unggul singkong.
- j) Pertumbuhan dan berkesinambungan baik melalui pemertuaan pabrik baru maupun dengan akuisisi perusahaan-perusahaan sejenis.²

3. Produk-produk

Produk-produk yang sudah diproduksi dan dipasarkan antara lain:

- a) Tepung Tapioka

Bahan baku	: Singkong
Industri Pengguna	: Makanan, Kertas, Kembang Gula, Sorbitol, Kimia, dan Mie Instan
- b) Glukosa dan Fruktosa

Bahan baku	: Tepung Tapioka
Indutri Pengguna	: Makanan dan Minuman, Kembang Gula, dan Farmasi
- c) Maltodextrin

² Laporan Tahunan – Annual Report PT. Budi Starch dan Sweetener Tbk. 2018, h.21.

- Bahan baku : Tepung Tapioka
 Industri Pengguna : Makanan Bayi, Biskuit, Susu, Es krim dan Farmasi
- d) Sorbitol
 Bahan baku : Tepung Tapioka
 Industri Pengguna : Pasta Gigi, Kembang Gula, dan farmasi
- e) Karung Plastik
 Bahan baku : Biji Plastik
 Industri Pengguna : Semua industri yang memerlukan pengemasan, misalnya tepung tapioka, tepung beras dan lain-lain.
- f) Asam Sulfat
 Bahan baku : Belerang
 Industri Pengguna : Asam Sitrat, Pupuk, Rayon, Cat warna, Obat-obatan, dan Deterjen

4. Struktur Organisasi

- a) Presiden Direktur : Santoso Yumata
 b) Wakil Presiden Direktur : Sudarmo Tasmin
 c) Sekretaris Perusahaan : Alice Yuliana
 d) Unit Audit Internal : Johan Nainggolan
 e) Direktur Keuangan dan Administrasi : Mawarti Wongso
 - 1) Keuangan : Rita Thiannudjaya
 - 2) Akunting : Maria Veronica
 - 3) Penagihan : Lioni Indrajana
 - 4) Teknologi Sistem Informasi : Gunawan Tjan
- f) Direktur Pemasaran Ekspor : Tian Anthony Sudirdjo
 - 1). Pemasaran Ekspor : Stevanus Eko
- g) Direktur Pengadaan : Sugandhi
 - k) Pembelian : Theresia Tania

- h) Direktur Sumber Daya Manusia dan Umum :
Djunaidi Nur
 - 1) Sumber Daya Manusia dan Umum : Agus Wiyono
- i) Direktur Produksi dan Pemasaran Domestik : Oey Albert
 - 1) Pemasaran Dosmetik : Suriyanto
 - 2) Divisi Produksi Tapioka : Eddy Liem
 - 3) Divisi Produksi Pemanis : Chandra
 - 4) Divisi Produksi Karung Plastik : Iskandar
 - 5) Riset dan Pengembangan : Hwi Jarti³

B. Sistem Penempatan Waktu Kerja Perempuan Pada PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka

Menurut Bapak Kholilurrahman⁴, sistem penempatan waktu kerja perempuan pada Perusahaan sudah di berikan sebaik mungkin dan adil-adilnya untuk pekerja/buruh Perempuan yang bekerja di perusahaan. Hal itu sudah dijelaskan pada blog Perusahaan di Laporan Perusahaan bahwa Pekerja/buruh adalah asset penting Perusahaan yang harus dijaga, diberikan kenyamanan dan keamanan sesuai dengan Perundang-undangan yang tertera. Bahwa semua pekerja/buruh perempuan yang bekerja di Perusahaan berkenaan dengan waktu sama saja yakni 8 jam Perharinya sesuai dengan *shift* yang diberikan oleh Perusahaan dan juga pekerja/buruh perempuan ditempatkan sesuai dengan karakter dan kemampuan pekerja/buruh sendiri tanpa adanya paksaan sedikitpun, karena pekerja/buruh harus melewati seleksi yang sangat ketat dengan bertitik fokus pada usia, kemampuan, menjalankan kewajiban dan hak pekerja/buruh, dan mematuhi syarat-syarat yang diberikan oleh Perusahaan selama seleksi berlangsung.

³ Laporan Tahunan – Annual Report PT. Budi Starch dan Sweetener Tbk. 2018, h.16-17.

⁴ Kholilurrahman selaku Personalia Perusahaan, “Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi Starch dan Sweetener TBK, Gedung Ketapang, Pukul 09.00 WIB, Tanggal 02 April 2021.

Perusahaan juga sangat mengutamakan pekerja/buruh perempuan yani dengan memberikan hak istirahat, jaminan sosial tenaga kerja berupa cuti, tunjangan-tunjangan maupun fasilitas yang seharusnya didapatkan oleh pekerja/buruh perempuan sendiri dan juga perlindungan hukum sesuai dengan hukum Islam dan hukum positif yang tertera. Perusahaan juga tidak lupa untuk selalu mematuhi semua kewajiban dan hak Perusahaan agar terciptanya kesejahteraan bersama tanpa adanya diskriminasi pekerja/buruh perempuan yang maraknya sering terjadi di masyarakat.

Untuk menindaklanjuti yang sudah di paparkan di atas oleh salah satu pihak pekerja/buruh Perusahaan, saya juga mewawancarai langsung para pekerja/buruh perempuan yang bekerja di Perusahaan tersebut sebagai sampel. Agar kemudian dapat di simpulkan apakah benar para pekerja/buruh perempuan yang bekerja di Perusahaan tersebut sudah sesuai dengan Hukum Islam maupun hukum positif yang sudah tertera di bawah ini adalah hasil wawancara bersama pekerja/buruh perempuan:

1. Menurut Ibu Kasmawati⁵ berumur 51 tahun, bekerja di bidang Administrasi Nota dari tahun 1992, saat beliau belum menikah sudah menikah. Bertempat tinggal di Desa Gedung Ketapang. Pandangan mengenai sistem penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Strach* dan *Sweetener* Divisi Tapioka bahwa mengenai syarat-syarat tertera dalam Hukum Islam yang berlaku, tuturnya ia sudah mendapatkan izin dari suaminya untuk bekerja, dikarenakan beliau sudah meniti pekerjaan tersebut sewaktu beliau belum menikah hal itu juga yang beliau memutuskan untuk bekerja di Perusahaan, dikarenakan dekatnya jarak Perusahaan dari rumah beliau, beliau juga menjelaskan bahwa Ibu Kasmawati ini sudah menjalankan

⁵ Kasmawati selaku Administrasi Nota Perusahaan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi *Strach* dan *Sweetener* TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.00 WIB, Tanggal 05 April 2021.

semua kewajibannya di rumah maka barulah beliau berangkat untuk bekerja. Kemudian penyebab bahwa beliau memutuskan untuk bekerja dikarenakan faktor ekonomi yang minim membuat beliau harus bekerja membantu suaminya. Ibu Kasmawati menjelaskan bahwa menurutnya PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka menempatkan pekerja/buruhnya ditempatkan pada kemampuan masing-masing pekerja/buruh sesuai dengan tupoksi dan umur yang ada. Beliau bekerja selama 8 jam sesuai dengan Hukum Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang tertera dan juga semua fasilitas sudah disediakan oleh Perusahaan dengan sebaik mungkin dari semua fasilitas maupun jaminan-jaminan yang sudah seharusnya pekerja/buruh dapatkan, tetapi beliau tidak sepenuhnya menggunakan fasilitas yang ada, misalnya seperti mess, beliau mengatakan bahwa jarak rumah dengan Perusahaan sangat dekat jadi beliau tidak perlu untuk tinggal di mess yang tersedia. Mengenai jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan hukum pun Perusahaan sudah menyediakan juga. Dan juga semua kewajiban dan hak sebagai pekerja/buruh perempuan beliau merasa sudah terpenuhi, pun demikian mengenai pengupahan beliau pun mendapatkan gaji UMR dikarenakan beliau sudah lama bekerja di Perusahaan tersebut. Untuk perilaku ke pekerja/buruh yang lain sangatlah adil hanya saja yang membedakan mengenai pekerjaan mereka karena sudah diberikan sesuai tupoksi masing-masing, mengenai jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) dan perlindungan hukum bagi perempuan yang ada di Perusahaan, insyaallah sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

2. Menurut Ibu Sri Yatini⁶ berumur 49 tahun, bekerja di bidang Adminitrasi Nota dari tahun 1995. Beliau

⁶ Sri Yatini selaku Administrasi Nota Perusahaan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara

bertempat tinggal di Desa Gedung Ketapang dan sudah menikah dan beliau sudah mendapatkan izin dari suaminya untuk bekerja di luar rumah dan insyaallah semua pekerjaan rumah sudah ia lakukan sebelum berangkat bekerja, Perusahaan tempat beliau bekerja juga tidak jauh dari rumah kediamannya. Pandangannya mengenai sistem penempatan kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka yakni sudah sesuai yang beliau harapkan dan Ibu Sri Yatini merasa semua yang beliau butuhkan sudah dipenuhi oleh PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka, mengenai soal penempatan waktu kerja pun sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh para pekerja/buruh perempuan dan personal jam kerja hanya 8 jam sudah dengan istirahatnya juga, jadi beliau merasa gap walaupun beliau bekerja tetapi waktu bersama keluarga yang beliau luangkan pun masih banyak. Maka dari sebab itu tidak ada yang beliau keluhkan selama bekerja di Perusahaan tersebut. Hal yang kemudian menjadi alasannya untuk bekerja yakni kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat membuat beliau harus membantu suaminya mencari uang untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Persoalan pengupahan oleh Perusahaan tersebut pun sesuai dengan pekerjaan yang beliau tekuni dengan standar gaji UMR dan perilaku pekerja/buruh didapatkan secara adil, sebab itu kewajiban pekerja/buruh perempuan sudah dilakukan dengan baik, maka sangatlah membantu sekali untuk keluarganya. Bukan itu saja yang membuatnya merasa puas bekerja di Perusahaan tersebut adanya fasilitas-fasilitas yang sudah di lengkap sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang ada, semua yang berkenaan dengan keselamatan dan kenyamanan pekerja/buruh perempuan sangatlah diperhatikan, maka kemudian jaminan-jaminan, cuti dan perlindungan hukum sudah terlaksanakan dengan

baik dan sangat memuaskan pekerja/buruh perempuan di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka.

3. Menurut Ibu Herawati⁷ berumur 40 tahun, bekerja di bidang Administrasi Singkong dari tahun 1998. Beliau sudah menikah dan bertempat tinggal di Desa Padang Ratu, Sungkai Utara. Hal yang menyebabkan beliau bekerja yakni sama seperti pekerja/buruh yang bekerja di Perusahaan ini, dikarenakan sangat meningkatnya kebutuhan ekonomi yang harus dipenuhi. Beliau juga sudah mendapatkan izin dari sang suami, diperbolehkan bekerja untuk membayar uang sekolah anak. Menurutnya sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan sangatlah sudah sesuai yang beliau inginkan yakni sesuai dengan aturan yang tertera dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sistem pengupahan di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka juga sudah mengikuti aturan pemerintah yakni gaji UMR sesuai dengan pekerjaan yang beliau lakukan. Untuk keluhan, beliau menganggap tidak ada sekali yang sepatutnya dikeluhkan, karena perusahaan sudah memberikan fasilitas-fasilitas yang diberikan baik cuti, tunjangan maupun jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan hukum sudah terlaksana sangat sempurna oleh Perusahaan dengan semaksimal mungkin. Mengenai perilaku yang diberikan oleh Perusahaan untuk pekerja/buruh satu dengan yang lainnya diperlakukan dengan seadil-adilnya, maka kewajiban sudah diterapkan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu, beliau sangatlah beruntung bisa bekerja di Perusahaan tersebut, Perusahaan sangatlah memperhatikan pekerja/buruh perempuan dengan teliti dan penuh perhatian.

⁷ Herawati selaku Administrasi Singkong Perusahaan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.30 WIB, Tanggal 05 April 2021.

4. Menurut Ibu Eva⁸ berumur 40 tahun, bekerja di bagian Timbangan dari tahun 1999. Beliau sudah menikah kemudian selama bekerja di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka beliau sudah mendapatkan izin dari suami tercintanya dan beliau bertempat tinggal di Desa Prodadi. Tempat tinggal beliau dengan Perusahaan tidak jauh. Maka kemudian, hal tersebutlah yang menjadi alasan Ibu Eva memutuskan untuk bekerja di Perusahaan tersebut. Pandangannya mengenai sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan sepertinya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia. Persoalan tentang pengupahan yang ada di Perusahaan sudah cukup sesuai dengan pekerja/buruh yang bekerja bertitik pada tupoksi masing-masing dan lamanya pekerja/buruh bekerja di Perusahaan. Hal-hal berkenaan dengan fasilitas-fasilitas mengenai cuti, tunjangan semua sudah disediakan oleh Perusahaan dan Perusahaan pun tidak membedakan antara pekerja/buruh satu dengan lainnya, begitupun kewajiban Ibu Eva sebagai pekerja/buruh di Perusahaan sudah beliau laksanakan dengan sebaik mungkin. Kemudian jaminan sosial tenaga kerja dan perlindungan hukum pun sudah disediakan oleh Perusahaan.
5. Menurut Ibu Jumiati⁹ berumur 40 tahun, bekerja di bagian Sparepart (alat-alat pabrik). Beliau sudah menikah dan bertempat tinggal di Mess PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka. Beliau sudah meminta izin kepada suaminya untuk bekerja dan memutuskan untuk memanfaatkan fasilitas yang disediakan oleh Perusahaan berkenaan dengan tempat tinggal yang siap dihuni dan

⁸ Eva selaku Timbangan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.40 WIB, Tanggal 05 April 2021.

⁹ Jumiati selaku Sparepart (alat-alat pabrik), “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.57 WIB, Tanggal 05 April 2021.

semuanya gratis dari fasilitas air, listrik dan apabila di kantin terdapat kelebihan makanan, Perusahaan tidak segan-segan membagikan makanannya kepada para penghuni mess yang ada di dalam Perusahaan itu sendiri. Maka oleh sebab itu menjadikan alasan kuat Ibu Jumiati memutuskan bekerja di PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka tersebut. Pandangan mengenai sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan sama seperti banyak oleh dikatakan para pekerja/buruh yakni sistem penempatan yang sesuai dengan tupoksi pekerjaan dan jam bekerjapun sangatlah relatif dan singkat. Mengenai pengupahan pun gaji yang diberikan oleh Perusahaan sudah sangat sesuai dengan yang mereka kerjakan selama berada di Perusahaan. Maka kemudian, untuk keluhan kesah yang beliau rasakan seperti halnya menjadi rasa terima kasih yang sangat besar, karena sudah diberikan tempat tinggal yang layak dan beliau dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Upah yang diberikan oleh Perusahaan kepada para pekerja/buruh pun sama yakni seadil-adilnya. Dan beliau pun puas dengan semua yang diberikan oleh Perusahaan. Beliau mampu memenuhi kewajibannya sebagai pekerja/buruh yang baik dan tekun sesuai yang diinginkan oleh Perusahaan. Tidak hanya fasilitas tempat tinggal yang beliau rasakan namun juga fasilitas cuti, tunjangan dan jaminan sosial tenaga kerja maupun perlindungan hukum sudah diberikan oleh Perusahaan dengan sebaik-baiknya.

6. Menurut Ibu Hairoh¹⁰ berumur 53 tahun, bekerja di bagian karyawan harian sapu gudang dari tahun 2001, bertempat tinggal di Desa Prodadi dan sudah menikah. Beliau bekerja di PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka ini sedari beliau pindah ke Desa Prodadi yang tidak jauh

¹⁰ Hairoh selaku Karyawan Harian Sapu Gudang, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Hairoh, Prodadi, Pukul 15.00 WIB, Tanggal 16 April 2021.

dari rumahnya hal itu yang kemudian menjadi alasan beliau bekerja di Perusahaan tersebut dan juga beliau sudah di izinkan oleh suaminya bekerja di Perusahaan tersebut. Hal yang menyebabkan Ibu Hairoh bekerja yakni kurangnya kebutuhan ekonomi keluarga dan beliau ingin mencari kesibukan di luar rumah agar mendapatkan tambahan untuk memenuhi sandang dan pangan keluarganya. Menurutnya sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan di Perusahaan tersebut sudah sesuai dari fasilitas dan tunjangan saja yang didapatkan oleh karyawan harian, sementara untuk cuti tidak ada karena mereka kerjanya tidak begitu masif sesuai terdapatnya barang di gudang atau tidak seperti karyawan tetap yang apabila tidak terdapat pekerjaan di Perusahaan mereka mendapatkan libur sementara. Kemudian, berkenaan dengan pengupahan karyawan harian sapu gudang di berikan selama seminggu sekali dengan nominal uang RP. 98.700/8jam dan beliau menjelaskan untuk sistem pengupahan sama untuk bagi karyawan baru maupun lama sama saja tidak terdapat perbedaan. Hal keluhan yang Ibu Hairoh rasakan selama bekerja di Perusahaan yakni ketika sapu menaruh barang gudang harus ekstra untuk membersihkan dengan demikian hal tersebutlah yang juga membuat pekerja/buruh ada yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya akibat kelelahan, hal tersebutlah membuat adanya perilaku yang berbeda oleh mandor kepada pekerja/buruh yang giat dengan yang lalai akan pekerjaannya. Mengenai fasilitas, memang benar ibu hiroh merasakan namun terdapat juga fasilitasnya tidak semua bisa beliau gunakan, kemudian mengenai tunjangan terkadang ada, terkadang tidak sesuai dengan kondisi Perusahaan. Persoalan tentang kewajiban, beliau mengakui sudah melakukan sebaik mungkin dan sangat bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk Perusahaan. Jaminan sosial tenaga kerja untuk karyawan harian tidak ada, hanya saja apabila terjadi kecelakaan yang tidak

diinginkan terjadi di lingkungan Perusahaan, Perusahaan bertanggung jawab untuk mengobati saja, namun tidak memberikan sejumlah uang untuk tambahan pengobatan. Prihal perlindungan hukum semua karyawan mendapatkan haknya dari Perusahaan.

7. Menurut Ibu Yuria¹¹ berumur 53 tahun, bekerja di bagian karyawan harian sagu (nyorong) dari tahun 2001, bertempat tinggal di Desa Gedung Cermin, berstatus sudah menikah dan selama beliau bekerja di PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka, Ibu Yuria telah mendapatkan izin dari sang suami untuk bekerja di luar rumah karena jarak Perusahaan tidak jauh dari rumahnya dan sangat diperlukan uang tambahan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga mereka, maka hal tersebutlah yang menjadi pertimbangan suami membolehkan Ibu Yuria memutuskan untuk bekerja. Mengenai sistem penempatan kerja bagi perempuan di Perusahaan, sama seperti pekerja/buruh lainnya yakni 8 jam hanya saja untuk karyawan harian terdapat pembagian *shift* menjadi 3 *shift* dengan rincian: jam 08.00 – 16.00, jam 16.00 – 00.00, dan jam 00.00 – 08.00. Pengupahan pada karyawan harian sagu (nyoron) yakni Rp. 88.000/8jam, dan dibayar oleh Perusahaan setiap hari saat pekerja/buruh bekerja. Keluhan yang beliau rasakan selama bekerja di Perusahaan tersebut yakni tidak adanya jam istirahat untuk mereka sampai dengan ketika sagu banjir dan pekerjaan mereka bertumpuk tidak ada juga jam istirahat yang ada mereka lembur bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh Perusahaan. Untuk fasilitas sama saja dengan karyawan harian lainnya, dan mungkin tahun ini karyawan harian tidak mendapatkan tunjangan dikarenakan sedang adanya

¹¹ Yuria selaku Karyawan Harian Sagu (nyorong), “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Yuria, Gedung Cermin, Pukul 15.30 WIB, Tanggal 16 April 2021.

musibah pandemic Covid'19 yang sangat berpengaruh bagi Perusahaan. Prihal kewajiban yang beliau lakukan, insyaallah beliau sudah laksanakan dengan sebaik mungkin yakni dengan bertanggung jawab ketika sedang bekerja saat lembur ketika sagu sedang banjir. Jaminan sosial tenaga kerja untuk karyawan harian sejauh ini tidak ada hanya saja bentuk tanggung jawab yakni mengobati di kala terdapat musibah yang menimpa pekerja/buruh saat sedang melakukan pekerjaan di Perusahaan dan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh perempuan yakni ada dan sudah dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

8. Menurut Ibu Baiduri¹² berumur 55 tahun, bekerja di bagian karyawan harian sagu (nyorong) dari tahun 2007, bertempat tinggal di Prodadi dan berstatus sudah menikah. Beliau Alhamdulillah sudah diizinkan oleh suaminya untuk bekerja. Hal yang menjadi alasan Ibu Baiduri bekerja yakni kebutuhan dasar yang dirasakan oleh masyarakat Indonesia, perlu kebutuhan ekonomi yang semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan, menurutnya sudah sangatlah sesuai dengan aturan yang ada, terpenting bagi beliau mendapatkan uang tambahan dan mendapatkan kenyamanan akan pekerjaannya. Pengupahan sudah sesuai dengan pekerja beliau, itu saja beliau sudah sangat bersyukur sekali. Untuk keluhan, alhamdulillah beliau mengatakan tidak ada yang beliau keluh kesahkan selama bekerja di Perusahaan tersebut. Fasilitas yang diberikan Perusahaan kepada beliau yakni berupa tunjangan dan masih banyak lagi, baginya Perusahaan sudah memberikan yang terbaik selama beliau bekerja di Perusahaan tersebut. Perilaku

¹² Baiduri selaku Karyawan Harian Sagu (nyorong), “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Baiduri, Prodadi, Pukul 16.00 WIB, Tanggal 16 April 2021.

yang diberikan Perusahaan sangatlah seadil-adilnya, tergantung pekerja/buruh mampu tidaknya melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pekerja/buruh. Kewajiban sudah beliau lakukan untuk menjaga kepercayaan Perusahaan akan kinerjanya selama bekerja. Jaminan sosial tenaga kerja bagi karyawan harian sapu gudang memang tidak ada, tetapi perusahaan tetap bertanggung jawab apabila terdapat kecelakaan yang melukai pekerja/buruhnya selama bekerja dan perlindungan hukum pun tersedia dengan semaksimal mungkin.

9. Menurut Ibu Nurseha¹³ berumur 35 tahun, bekerja di bagian karyawan harian sapu gudang dari tahun 2001, bertempat tinggal di Desa Prodadi dan berstatus sudah menikah. Alhamdulillah sudah diberikan izin oleh suaminya untuk bekerja di PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka. Ibu Nurseha memutuskan untuk bekerja dikarenakan meningkatnya kebutuhan ekonomi keluarga beliau dan dengan beliau bekerja setidaknya mengurangi beban suaminya, tetapi beliau tidak melupakan yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang istri maupun seorang ibu rumah tangga yang memiliki banyak pekerjaan di rumah yang menumpuk dan beliau kini harus membagi dua untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya agar tercukupi. Sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan di Perusahaan tersebut, menurutnya sedikit sudah sesuai dengan Undang-Undang yang ada ya walaupun terdapat kesalahan sedikit, namun kesalahan Perusahaan dalam penempatan waktu kerja perempuan ini tetap bertitik fokus pada kemampuan pekerja/buruhnya agar merasa tidak tertekan selama bekerja dan mendapatkan kenyamanan akan pekerjaan yang beliau

¹³ Nurseha selaku Karyawan Harian Sapu Gudang, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Nurseha, Prodadi, Pukul 17.00 WIB, Tanggal 16 April 2021.

gulati. Pengupahan yang ada di PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka diberikan kepada beliau selama seminggu dengan jumlah nominal uang Rp. 98.700/8jam-, bekerja. Untuk keluhan sendiri, beliau tidak akan pernah mengeluh dengan pekerjaan yang beliau senangi dan inginkan, apapun pekerjaan selagi halal akan beliau lakukan dengan penuh hati. Fasilitas yang di dapatkan, mungkin berupa tunjangan dan perlindungan hukum pekerja/buruh, kemudian jaminan sosial tenaga kerja, namun hanya sebatas mengobati saja. Perilaku yang diberikan Perusahaan untuk pekerja/buruh yang bekerja sangatlah adil tanpa membedakan hanya pekerjaan saja yang membedakannya dan yang terakhir yakni kewajiban dalam bekerja, beliau berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik untuk Perusahaan dengan begitu beliau berharap Perusahaan akan banyak memberikan tunjangan dll.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temui di lapangan bahwa sistem peraturan yang kerja pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sukra Selatan, Kabupaten Lampung Utara bahwa mayoritas penduduk terdekat dengan perusahaan yakni beragama Islam maka perusahaan sangatlah menitik beratkan pada Hukum Islam dengan menyesuaikan dengan Syariat Islam seperti izin kepada orang tua atau suami, bekerja malam dengan mendapatkan fasilitas lengkap sesuai dengan aturan yang tertera dan juga sangatlah mengedapankan menjaga pandangan dengan yang bukan mahrom yakni menjaga jarak antara meja untuk perempuan dan laki-laki agar lebihleluasa untuk bekerja. Kemudian perusahaan juga menerapkan Hukum Positif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa sesungguhnya perusahaan telah mencoba memberikan yang terbaik kepada karyawan terutama perempuan walaupun yang peneliti lihat perusahaan belum seutuhnya merelisasikan Hukum Positifnya.

Namun saja dari hasil penelitian yang peneliti lihat dari kepuasan karyawan perempuan, menurut mereka bahwa perusahaan sudah memberikan yang seharusnya mereka dapatkan dan juga tidak semua karyawan mengeluh mengenai sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan hanya saja karyawan harian yang masih banyak kekurangan dan jauh dengan karyawan yang bekerja di kantor mengenai fasilitas, waktu kerja hingga nyaman bekerja sudah sepatutnya ditingkatkan dan lebih diperhatikan lagi agar tidak terdapat kesenjangan sosial pada para pekerja sesuai bidangnya dan walaupun berbeda penempatan tetapi pekerja perempuan sudah sepatutnya diperhatikan sesuai dengan tupoksi kemampuan masing-masing.





BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Sistem Penempatan Waktu Kerja bagi Perempuan Pada PT. *Budi Strach dan Sweetener Divisi Tapioka*

Sistem penempatan tenaga kerja juga didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebagian besar sistem penempatan tenaga kerja mencakup beberapa faktor yang harus dipertimbangkan antara lain: 1. Faktor prestasi akademis, 2. Faktor pengalaman, 3. Faktor kesehatan fisik dan mental, 4. Faktor status perkawinan, 5. Faktor usia. Prosedur penempatan tenaga kerja di dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang diakhiri dengan tahap demi tahap tanpa meninggalkan prinsip-prinsip yang berlaku dan posisi yang tepat pula.

Prosedur penempatan tenaga kerja yang diambil merupakan keluaran pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenagakerja khususnya mengenai penempatan tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun objektif. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Hal itulah yang menyebabkan ketika Rancangan Undang-Undang Serikat Pekerja/buruh dibahas terjadi banyak sekali perdebatan yang sangat panjang mengenai istilah pekerja/buruh. Adapun dalam standar bekerja malam bagi pekerja/buruh perempuan harus penuh pertimbangan dan sebaiknya tidak diperkerjakan pada malam hari karena kodrat perempuan tidak sama dengan laki-laki dan seharusnya adanya kriteria dalam menentukan pekerja/buruh perempuan yang ingin bekerja malam, namun saja dikarenakan

pekerja/buruh yang sangat mendesak untuk diperkerjakan oleh perusahaan agar dapat mendapat imbalan berupa uang.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti laksanakan maka sistem penempatan waktu kerja bagi perempuan pada PT. Budi Starch dan Sweetener Divisi Tapioka dinyatakan perempuan sudah terealisasi seadanya saja, dikarenakan hanya mengurungkan kewajiban perusahaan dengan kriteria pekerja/buruh perempuan. Kemudian pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Berdasarkan sistem penempatan waktu kerja perempuan diduga sudah sesuai namun saja bagian buruh harian banyak ketimpangan yang dirasakan yakni dalam pembagian waktu yang kurang efisien dengan catatan bahwa ada beberapa fasilitas yang tidak terpenuhi oleh Perusahaan dan pada pekerja/buruh perempuan pun dari 300 pekerja/buruh perempuan yang bekerja hanya 5% yang menggunakan fasilitas berupa mess yang diberikan oleh Perusahaan dan tidak tersedianya fasilitas kendaraan untuk pekerja/buruh Perempuan dengan alasan rata-rata pekerja/buruh Perempuan "Perempuan jarak tempat tinggal tidak jauh dari Perusahaan, maka kemudian alat tersebut diberikan dalam bentuk gaji bulanan oleh Perusahaan berupa bonus/tunjangan yang ada.

Batas usia yang diberikan oleh Perusahaan juga tidak memberatkan pekerja/buruh perempuan dengan minimal usia 18 tahun sampai dengan yang tidak ditentukan sesuai dengan tingkat kekuatan pekerja/buruh jika kuat dan tidak mengganggu kesehatan dan membahayakan pekerja/buruh perempuan di perusahaan. Mengenai jam kerja yang diberikan oleh Perempuan terdapat perbedaan dari segi jam istirahat dan jaminan sosial tenaga kerja yakni karyawan tetap waktu kerja 8 jam dan mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan rekomendasi oleh perusahaan sedangkan karyawan harian waktu kerja tetap 8 jam, hanya saja karyawan hari nyorong sugu tidak terdapat jam istirahat dan semua karyawan harian mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja berupa biaya pengobatan saja.

Hasil analisis penelitian membuktikan sudah seharusnya Perusahaan-perusahaan besar yang memperkerjakan banyak para

pekerja/buruh terutama pekerja/buruh perempuan harus memenuhi yang menjadi kewajiban Perusahaan yakni dari jam kerja yang tidak lebih dari 8 jam, hak istirahat yang diperlukan pekerja/buruh untuk mengistirahatkan fisiknya agar tetap fokus dalam bekerja, fasilitas yang diperlukan pekerja/buruh perempuan dalam kenyamanan bersama, cuti yang sangat dibutuhkan untuk mendapatkan konsultasi dalam masalah-masalah perempuan, tunjangan yang diberikan untuk bentuk apresiasi atau tanda terima kasih antara Perusahaan dengan pekerja/buruh, karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan sesuai yang diinginkan, jaminan sosial tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menjaga keamanan pekerja/buruh, apabila terjadi sesuatu yang tidak diinginkan dan perlindungan hukum bagi perempuan yang terkhianat agar tidak ada lagi diskriminasi terhadap perempuan yang telah merajalela dalam sektor ekonomi maupun sosial. Tidak heran jika dalam suatu keadaan sosial secara tidak langsung akan menimbulkan keuntungan bersama yakni pekerja/buruh yang bekerja mendapat untung karena mereka bekerja dan Perusahaan mendapatkan keuntungan karena pekerja/buruh telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan Perusahaan sesuai dengan tempat yang menjadi tugas mereka untuk di selesaikan dengan baik.

B. Pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Tentang Sistem Penempatan Waktu Kerja bagi Perempuan Pada PT. Budi Strach dan Sweetener Divisi Tapioka

Isu wanita bekerja bukanlah merupakan hal baru dalam masyarakat saat ini. Sejak manusia diciptakan oleh Allah SWT dan mulai berkembang menjadi lebih maju mencari rezeki di luar rumah, wanita pun bekerja baik di dalam rumah maupun di luar rumah dijelaskan pula di dalam Q.S. Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَّتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (سورة الجمعة: ١٠)

“Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah

dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S. Al-Jumu’ah [62]: 10)

Melalui ayat tersebut dapat dipahami bahwa setiap manusia termasuk wanita berhak untuk bekerja dan mendapatkan ganjaran setimpal dengan apa yang dikerjakan, sehingga menurut pandangan Hukum Islam, wanita yang bekerja adalah mubah atau di perbolehkan dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.

Pekerja/buruh perempuan pun ketika akan bekerja di luar rumah harus memenuhi yang tertera di dalam hukum Islam yakni dengan syarat-syarat: 1. Harus menutup aurat, 2. Mampu menghindari fitnah, 3. Mendapatkan izin dari orang tua, wali atau suaminya, 4. Pekerjaan itu tidak mengorbankan kewajibannya di rumah, 5. Pekerjaannya tidak menjadi pemimpin bagi kaum laki-laki, 6. Tidak berkhawat antara pria dan wanita, 7. Tidak terlalu memamerkan perhiasan dan kecantikan, 8. Menjaga kehormatan.

Menurut Undang-Undang Human Positif yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 76 ayat 1 mengacu pada pekerja/buruh perempuan yang belum kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB dan juga dilarang memperkerjakan wanita hamil yang menurut keterangan dokter bahaya bagi kesehatan dan keselamatan bayi dalam kandungan, maka dari itu pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan wajib memenuhi yaitu: 1. Menjaga kesusilaan dan keamanan selama ditempat kerja. 2. Memberikan makanan dan minuman selama ditempat kerja. Dalam pelaksanaannya masih ada perusahaan yang tidak memberikan makanan dan minuman bergizi epada pekerja/buruh perempuan tetapi diganti dengan uang, padahal ketentuannya tidak boleh diganti dengan uang. Kemudian, perjanjian perlindungan terhadap pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid dan diganti dengan upah penuh

dan lebih banyak pekerja/buruh yang tidak menggunakan haknya dengan alasan tidak mendapatkan premi hadir.

Namun menurut hasil penelitian di PT. Budi *Strach* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang bahwa perusahaan sudah berusaha menjalankan dengan sebaik-baiknya kewajiban dan hak dengan memberikan pekerja/buruh semua yang menjadi hak yang pekerja/buruh dapatkan dengan semestinya, memang terkadang terdapat sesuatu yang tidak sesuai dengan prosedur sesuai dengan Hukum Islam dan Hukum Positif yang ada tetapi perusahaan sudah memberikan apapun itu walau hanya sebagai formalitas saja dan menggugurkan kewajiban dan hak perusahaan. Karena menurut peliti masih ada sistem yang kurang sesuai dengan yang sebenarnya contohnya jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan karyawan harian hanya sebatas pengobatan saja tidak terdapat uang tambahan untuk kesembuhan selanjutnya.

Adapun perbedaan dan persamaan mengenai pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang penempatan waktu kerja tersebut yaitu perbedaannya terdapat diantara karyawan tetap dan karyawan lepas dalam unsur waktu kerja, upah dan tujuannya dan di dalam Hukum Islam tidak di perbolehkan bekerja malam kecuali memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan sedangkan persamaannya yakni terdapat adanya aturan membolehkan perempuan bekerja



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Sistem penempatan waktu kerja perempuan pada PT. Budi *Starch* dan *Sweetener* Divisi Tapioka Desa Gedung Ketapang, Kecamatan Sungkai Selatan, Kabupaten Lampung Utara yakni Hasil analisis penelitian membuktikan bahwa sudah terealisasi seadanya saja, dikarenakan hanya mengugurkan kewajiban perusahaan dengan kriteria pekerja/buruh perempuan.
2. Menurut Kemudian pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif Berdasarkan sistem penempatan waktu kerja perempuan diduga sudah sesuai namun saja bagian buruh harian banyak ketimpangan yang dirasakan yakni dalam pembagian waktu yang kurang efisien. Adapun perbedaan dan persamaan mengenai pandangan Hukum Islam dan Hukum Positif tentang penempatan waktu kerja perempuan yakni perbedaannya terdapat diantara karyawan tetap dan karyawan lepas dalam unsur waktu kerja, upah dan tunjangan. Hal yang sudah dipenuhi tetapi tidak sepenuhnya dilakukan oleh perusahaan yang hanya saja untuk mengugurkan kewajiban mereka untuk memberikan kenyamanan dan kesejahteraan pekerja/buruh perempuan yang bekerja.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja/Buruh, sudah seharusnya pekerja/buruh mengetahui tidak diam melihat diskriminasi terjadi, sudah seharusnya kewajiban dan haknya terpenuhi dan harus lebih kritis lagi dalam sistem penempatan waktu kerja yang kurang sesuai dengan Hukum yang ada di Indonesia, agar kemudian mereka mendapatkan balasan yang setimpal dengan apa yang mereka kerjakan.

2. Bagi Perusahaan, untuk sejauh ini sudah baik dan berusaha menjadi terbaik agar pekerja/buruh mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan setiap peraturan yang tertera tentang ketenagakerjaan sudah seharusnya perusahaan lakukan dengan sebaik mungkin tidak lagi hanya dilakukan setengah yakni menggugurkan kewajiban perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andra Tersiana, (2018), *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Start Up.
- Aloysius Uwiyono, et. al. (2019), *Asas-Asas Hukum Perburuahan*, Depok: Rajawali Pers.
- Basani Situmorang, (2010), Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan, *Laporan Pengkajian Hukum* Desember.
- Guus Heerma Van Voss dan Surya Tjandra, (2012), *Bab-Bab Tentang Hukum Perburuahan Indonesia*, Denpasar: Pustaka Larasan.
- Febri Jaya, (2019), *Perlindungan Hukum Pekerja Perempuan*, Yogyakarta: Suluh Media.
- Hadi Mulyono, (2020) “Pandangan Islam Terhadap Wanita Yang bekerja” (Online). Tersedia di: <https://www.google.com/search?q=pandangan-islam-terhadap-wanita-yang-bekerja-bolehkah.htm, dapat diakses tanggal 20 Agustus 2020>.
- Irim Rismi H, (2019), *Spesialisasi Tenaga Kerja*, Klaten: PT. Cempaka Putih.
- Irim Rismi Hastyorini, (2019), *Perlindungan Tenaga Kerja*, Klaten: PT. Cempaka Putih.
- Iwan Kartubi, “Data Perusahaan”, Wawancara dengan penulis, Gedung Ketapang, pukul 16.00 WIB, 26 Agustus 2020.
- Joupy G.Z. Mambu, (2010), “Aspek Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003”. *de jure, Jurnal Syariah dan Hukum*, Vol. 2, No. 2.
- Lalu Husni, (2016), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Laporan Tahunan – Annual Report PT. Budi Starch dan Sweetener Tbk, (2018).

Muhibuddin, (2018), Pandangan Ulama Dayah Terhadap Perempuan Pekerja Malam Hari Pada Fasilitas Umum, *Internasional Journal of Child Gender Studies*, Vol. 4, No. 1.

Nugroho Eko, (2002), *Dibalik Sejarah Perekonomian Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Panji Adam, (2019), *Hukum Islam*, Jakarta: Sinar Grafika.

R. Joni Bambang S, (2013), *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.

Rosemarie Putnam Tong, (2017), *Feminist Thought*, Yogyakarta: Jalasutra.

Sahala Aritonang, (2020), *Tindak Pidana Di Bidang Ketenagakerjaan*, Bekasi: Permata Aksara

S Hasan, (2017), *BAB III Metode Penelitian*, (On-line), tersedia di: repository.radonir.ac.id/ (12 November 2020)

Siswanto Sastrodiwyo, Aswie Indaringsih S (2019), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Slamet Suhartono, (2019), Hukum Positif Problematik Penerapan Dan Solusi Teoritiknya, *Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 15, No. 2.

Sleekr, (2018), “Mempekerjakan Pekerja Wanita Menurut Depnaker UU Ketenagakerjaan” (On-line), Tersedia di: perlindungan.Com/amp/s/sleekr.co/blog/amp/., dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Suharso, Ana Retnoningsih, (2017), Kamus Besar Bahasa Indonesia (edisi lux), Semarang: Widya Karya.

Suwarto, (2003), *Undang-undang Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2007), Surabaya: Permata Press.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (2007), Pasal 76 ayat (1).

V. Wiratna Sujarweni, (2020), *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2020.

Daftar Referensi Lainnya

Baiduri selaku Karyawan Harian Sagu (nyorong), Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Baiduri, Prodadi, Pukul 16.00 WIB, Tanggal 16 April 2021.

Eva selaku Timbangan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi Strach dan Sweetener TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.40 WIB, Tanggal 05 April 2021.

Jumiati selaku Sp. Sport (alat-alat pabrik), “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi Strach dan Sweetener TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.57 WIB, Tanggal 05 April 2021.

Hairoh selaku Karyawan Harian Sapu Gudang, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Hairoh, Prodadi, Pukul 15.00 WIB, Tanggal 16 April 2021.

Herawati selaku Administrasi Singkong Perusahaan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi Strach dan Sweetener TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.30 WIB, Tanggal 05 April 2021.

Kasmawati selaku Administrasi Nota Perusahaan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi Strach dan

Sweetener TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.00 WIB, Tanggal 05 April 2021.

Kholilurahman selaku Personalia Perusahaan, “Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi *Strach* dan *Sweetener* TBK, Gedung Ketapang, Pukul 09.00 WIB, Tanggal 02 April 2021.

Nurseha selaku Karyawan Harian Sapu Gudang, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Nurseha, Prodadi, Pukul 17.00 WIB, Tanggal 16 April 2021.

Sri Yatini selaku Administrasi Nota Perusahaan, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Tetap”, Wawancara dengan penulis, di PT. Budi *Strach* dan *Sweetener* TBK, Gedung Ketapang, Pukul 10.15 WIB, Tanggal 05 April 2021.

Yuria selaku Karyawan Harian Sapu Gudang, “Kesesuaian Sistem Penempatan Waktu Kerja Bagi Perempuan Pada Karyawan Lepas”, Wawancara dengan penulis, di Rumah Kediaman Ibu Yuria, Gedung Cerni, Pukul 15.30 WIB, Tanggal 16 April 2021.

